



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**TEORÉTICA COMPARATIVA DEL EJERCICIO DE LA
PROFESIÓN DOCENTE**

Autor: Msc. Violerva Alastre G.
Tutor: Dr. Wilfredo Illas R.

Bárbula, Febrero de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TEORÉTICA COMPARATIVA DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Autor: Msc. Violerva Alastre G.
Tesis Doctoral presentada ante la
Dirección de Postgrado de la
Facultad de Ciencias de la
Educación de la Universidad de
Carabobo para optar al título de
Doctora en Educación.

Bárbula, Febrero de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación de la Tesis Doctoral titulada: **TEORÉTICA COMPARATIVA DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE**, presentada por el **Msc. Violerva Alastre G**, para optar al título de Doctor en Educación, estimamos que la misma reúne los requisitos para ser considerada como _____

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma

Bárbula, Febrero de 2018

DEDICATORIA

*A JESUS, maestro por excelencia.
A mi padre que desde el cielo me
guía en todo momento.
A mis docentes que forjaron mi espíritu hacia
el amor y dedicación de la docencia.
A todos los educadores que fueron, están y serán,
sin ellos es imposible la tarea de educar.
Muy especialmente a todos mis estudiantes,
fuentes de inspiración, aprendizaje y energía positiva
que se renueva día a día, en quienes deposito
mi esperanza de un futuro mejor para la humanidad.*

AGRADECIMIENTO

*A Dios por su infinita bondad al darme
la sabiduría necesaria para culminar esta meta.*

*A todos los que han contribuido
de una u otra manera en este proyecto,
madre, hermanos, mis hijas: Wuiliana y Wuiliany.
Muy especialmente a mi tutor y esposo...*

INDICE

Dedicatoria.....	pp
Agradecimiento.....	iv
Lista de cuadros.....	v
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Introducción.....	xi
	1
CAPÍTULOS	
I.- MOMENTO COMUNICATIVO	
1.1. Nudo crítico.....	4
1.2. Objetivos de Investigación.....	25
1.2.1 Objetivo General.....	25
1.2.2. Objetivos Específicos.....	25
1.3 Justificación.....	26
II.- MOMENTO EPISTÉMICO I	
2.1 Carrera docente.....	28
2.1.1 Definiciones de Carrera Docentes.....	30
2.2 Carrera docente en América Latina.....	30
2.2.1 Sistema de ingreso a la carrera docente en América Latina.....	33
2.2.2 Permanencia: promoción, ascenso y evaluación de la carrera docente en América Latina.....	34
2.2.3 Egreso de la carrera docente en América Latina.....	41
III.- MOMENTO EPISTÉMICO II	
3.1 Relación de ingreso a la carrera docente en Venezuela.....	43
3.2 Sistema de selección para la evaluación del desempeño docente en Venezuela.....	50
3.2.1 De la evaluación del personal docente, según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente año 1999 (Modificado en el año 2000).....	51
3.2.2 De la evaluación del personal docente, según las distintas resoluciones emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación a partir del años 2005 hasta el año 2017.....	53
3.2.3 Semejanzas y diferencias de las formas de ingreso a la carrera docente a Venezuela.....	59

3.3 Promoción y ascensos en la carrera docente venezolana.....	60
3.3.1 Según el Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente (2000)	60
3.3.2 Según la ley Organiza de Educación 2009.....	63
3.4 Egreso de la Carrera docente en Venezuela.....	65
IV.- MOMENTO CONTEXTUAL	
4.1 Estudios relacionados.....	67
4.2 Bases teóricas y filosóficas.....	72
4.3 Bases Legales.....	85
V.- MOMENTO METODOLÓGICO	
5.1 Método de investigación.....	87
5.2 Momento del estudio comparado.....	89
5.3 Operacionalita del estudio comparado.....	90
5.4 Fases de la Metodología comparada.....	92
5.4.1 Primera fase.....	92
5.4.2 Segunda fase.....	96
5.4.2.1 Entrevistas aplicadas a los docentes.....	96
5.4.2.2 Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes activos.....	107
5.4.2.3 Entrevista aplicada a los administradores de la docencia o gerentes educativos.....	111
5.4.2.4 Análisis e Interpretación de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes activos.....	121
5.4.2.5 Entrevista aplicada al experto e investigador de la educación.....	124
5.4.2.6 Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista aplicada al experto o investigador de la docencia.....	127
5.4.3 Tercera fase.....	129
5.4.3.1 Factibilidad y validez del estudio.....	129
5.4.4 Cuarta Fase.....	134
VI.-MOMENTO CONCLUYENTE	
6.1 Dimensión Ontológica de la carrera docente.....	135
6.1.1 Repensar el ejercicio de la carrera docente.....	136
6.1.1.1 Repensar la carrera docente desde sus actores: los docentes.....	137
6.1.2 Repensar la carrera docente desde sus autoridades: Estado Docente	145
6.1.1.3 Repensar de la carrera docente desde su entorno: La Sociedad.....	150
6.2 Dimensiones epistemológica de la carrera docente.....	153
6.2.1 Ingreso y/o acceso a la carrera.....	153
6.2.2 Permanencia de la Carrera.....	155
6.2.2.1 Estabilidad Docente.....	155
6.2.2.2 Evaluación del desempeño docente.....	155
6.2.2.3 Promoción en la carrera docente.....	159

6.2.2.4 Ascenso en la carrera docente.....	160
6.2.3 Egresos de la carrera docente.....	161
6.3 Dimensiones axiológicas de la carrera docente.....	162
Referencias.....	165

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp
1.-Relación de ingreso a la carrera docente desde el año 2005 hasta el año 2007.....	45
2.- Junta calificadora según el REPD.....	52
3.-Sistema ad hoc de selección y evaluación del desempeño docente, para el ingreso a la carrera docente (año 2009-Resolución: 004).....	56
4.- Sistema de selección y evaluación del desempeño docente, para el ingreso a la carrera docente (año 2010-Resolución: 020).....	57
5.- Sistema de selección y evaluación del desempeño docente de la o el profesional de la docencia para ingreso a la carrera docente (año 2012-Resolución: 037).....	58
6.-Semejanza y diferencia del ingreso a la carrera docente en Venezuela.....	59
7.-Promociones y ascensos, según el REPD (Año: 2000).....	61
8.-Categorías académicas, según el REPD (Año: 2000).....	62
9.-Triangulación de las fuentes.....	131
10.- Significaciones del estudio.....	134

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico	pp
1.-Línea del tiempo de la carrera docente en América Latina.....	30
2.-Esquema de carrera docente en América Latina.....	32
3.- Mapa conceptual de evaluación de los docentes en América Latina.....	41
4.-Esquema de salida de la carrera docente en América latina.....	42
5.- Repensar la carrera docente desde sus actores: los docentes.....	144
6.- Estado docente.....	149
7.- Repensar la carrera docente desde su entorno: la sociedad	152



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TEORÉTICA COMPARATIVA DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Autor: MSc. Violerva Alastre G.

Tutor: Dr. Wilfredo Illas R.

Año: 2018

RESUMEN

El propósito fundamental de esta tesis doctoral consistió en construir los fundamentos ontológicos, epistémicos, y axiológicos de la carrera docente vista en devenir a partir de las transformaciones históricas experimentadas en el sistema educativo venezolano. El estudio se inscribe en la investigación cualitativa, cuya metodología utilizada fue el estudio comparado, centrada en el método del pensamiento complejo de Edgar Morín motivado a que los procesos de la carrera docente son entramados complejos en los cuales confluyen la teoría y la práctica. La comparación se realizó en dos momentos histórico, un primer período que va desde el año 1991 hasta el año 2004, y un segundo período que comprende desde el año 2005 hasta el año 2017, y respondió a seis categorías: remuneración, formación, estatus social, ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso de la carrera docente venezolana. Todo este circuito investigativo permitió concluir que es perentorio replantear el carácter conceptual y procesual de la carrera docente, desde un nuevo orden de racionalidad que implique la elaboración y aplicación de mecanismos articulorios que cohesionen tanto las transiciones epistémicas del desempeño docente como las dimensiones ontológicas del ser docente desde perspectivas axiológicas que materialicen el ideal de educación de calidad. Desde este lugar, podrían refundarse los planteamientos que no solo garanticen el orden, la justicia y la rigurosidad de los procesos académicos – administrativos inherentes al desarrollo de la carrera docente, sino que se adecuarían las bases y estructuras para elevar cualitativamente la práctica gerencial en la educación. Para ello se propone repensar la carrera docente desde: la articulación Ministerio del Poder Popular para la Educación y las Universidades, la cohesión entre la aspiración de estudiar educación en enlace con el ulterior ingreso, permanencia y egreso de la carrera docente,; y, el vínculo necesario entre la permanente evaluación del desempeño docente y la concreción del propósito de calidad educativa en Venezuela.

Palabras Clave: Carrera docente, ingreso, permanencia, egreso, calidad educativa.
Área prioritaria de la Universidad de Carabobo: Educación.
Área prioritaria de la Facultad de Ciencias de la Educación: Educación
Línea de Investigación: Pedagogía, educación, didáctica y su relación multidisciplinaria con el hecho educativo.
Área Temática: Pedagogía y praxis educativa y su relación con la sociedad.
Subtemática: Reforma educativa.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**THEORETICAL COMPARISON OF THE EXERCISE OF TEACHING
PROFESSION**

Autor: Msc. Violerva Alastre G.

Tutor: Dr. Wilfredo Illas R.

Año: 2018

SUMMARY

The fundamental purpose of this doctoral thesis consisted in constructing the ontological, epistemic, and axiological foundations of the educational career seen in becoming from the historical transformations experienced in the Venezuelan educational system. The study is part of the qualitative research with an ethnographic research design, whose methodology used was the comparative study, centered on the method of the complex thinking of Edgar Morin motivated that the processes of the teaching career are complex networks in which the Theory and practice. The comparison was made in two historical moments, a first period from 1991 to 2004, and a second period ranging from 2005 to 2017, and responded to six categories: remuneration, training, social status, Income, permanence (promotion and promotion) and graduation of the Venezuelan teaching career. All this research circuit allowed to conclude that it is imperative to rethink the conceptual and processual character of the teaching career, from a new order of rationality that implies the elaboration and application of articulatory mechanisms that cohesion both the epistemic transitions of the teaching performance and the ontological dimensions of being Teaching from axiological perspectives that materialize the ideal of quality education. From this point of view, it would be possible to refound the approaches that not only guarantee the order, justice and rigor of the academic - administrative processes inherent in the development of the teaching career, but also the bases and structures would be adapted to raise qualitatively the managerial practice in the education. For this purpose, it is proposed to rethink the teaching career from: the articulation of the Ministry of Popular Power for Education and Universities, the cohesion between the aspiration to study education in connection with the later entry, permanence and graduation of the teaching career; And the necessary link between the permanent evaluation of teaching performance and the concreteness of the purpose of educational quality in Venezuela.

Keywords: Teaching career, income, permanence, graduation, educational quality.

Priority area of the University of Carabobo: Education.

Priority area of the Faculty of Education Sciences: Education

Research Line: Pedagogy, education, didactics and its multidisciplinary relationship with the educational fact.

Thematic Area: Pedagogy and educational praxis and its relationship with society.

Sub-theme: Educational reform.

INTRODUCCIÓN

Los espacios educativos están conformado por distintos actores, que de una u otra manera constituyen el mundo de la escuela, entre esos actores se encuentran los docentes pieza fundamental del desarrollo de una nación, sin ellos el sistema educativo no tendría razón de ser, es por ello que este trabajo doctoral está dirigido a estudiar todo el universo que compone su estructura, tanto en lo social, laboral, profesional y personal, resumiéndose en la carrera docente venezolana.

Este estudio, se basa en la necesidad perentoria de buscar alternativas viables a los modelos existentes del ejercicio de la profesión docente venezolana, desde la remuneración, formación, status social, como el ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso de la carrera docente, partiendo de las realidades normativas que se encuentran vigente en el contexto nacional.

En este sentido, se puede afirmar que el Estado venezolano tiene una deuda social desde hace varios años con el docente, debido a que no existen reglas claras, con base a la legislación vigente en cuanto a los procesos de selección, permanencia y egreso del sistema educativo, y menos aún, en cuanto a las políticas de remuneración, seguridad social ni de políticas de formación docente, acorde con los estándares de calidad profesional y educativa a nivel global.

Visto así, es necesario buscar alternativas novedosas para el desarrollo del ejercicio profesión docente, que permitan mejorar la condición laboral de los maestros, en todas las áreas de esta carrera, traducándose en mejoras de la calidad educativa del país, partiendo de la relación, docente preparado, comprometido y conforme con su trabajo, por lo tanto serán más eficaz y buscarán los mecanismos, estrategias y herramientas para mejorar la enseñanza y la formación de sus discentes, reflejándose al final en una educación de calidad.

En función de ello, se realizó esta investigación, con el propósito de buscar alternativas de estabilidad, organización y desarrollo de la carrera docente

venezolana, centrado en la valorización del docente y las dimensiones ontológicas, epistemológicas y axiológicas del ejercicio de la profesión docente, partiendo desde las condiciones laborales que han sido establecidas en las últimas décadas de la historia educativa del país.

En consecuencia, se planteó un estudio comparativo de la carrera docente venezolana en dos momentos históricos, el primer período va desde el año 1991, hasta el año 2004, y el segundo período comprende los años desde el 2005 hasta el año 2017. En ambos períodos estudiados se realiza un recorrido histórico y analítico de los procesos normativos y legales, establecidos y desarrollados para normar la carrera docente, en cuanto a las variables estudiadas en esta investigación, como son: la remuneración, formación, status social, ingreso, permanencia (promociones y ascensos) y egreso.

Al respecto, se elaboraron seis capítulos que conforman el cuerpo de este estudio, los cuales están estructurados de la siguiente manera: El primer capítulo, trata del momento comunicativo, en el mismo se desarrolla el nudo crítico de la investigación, así como los objetivos y justificación del estudio.

El segundo capítulo, está basado en el momento epistémico I, y se basa en la definición y características de la carrera docente, posteriormente se hace un esbozo general de la carrera docente en América Latina, en él se describen su clasificación, características, sistema de ingreso, permanencia (promociones y ascensos), evaluación y finalmente el egreso.

Asimismo, se tiene un tercer capítulo, que trata del momento epistémico II, en el cual se desarrolló todo lo referente a la carrera docente venezolana, en los dos momentos históricos estudiados, allí se hace énfasis en la relación de ingreso a la carrera docente venezolana, sistema de selección para la evaluación del desempeño docente venezolano, las promociones y ascenso, así como el egreso.

Posteriormente, se tiene un cuarto capítulo, el cual se basa en el momento contextual, y contiene los estudios relacionados, las bases teóricas y filosóficas, así como las bases legales de la carrera docente venezolana.

Seguidamente, se desarrolla un quinto capítulo, contentivo de la metodología, y trata del método de investigación, momento y operabilidad del estudio comparado. Finalmente, se tiene el sexto capítulo, el cual sustenta el momento concluyente, en el mismo se desarrolla la propuesta doctoral de este estudio, y se plantean las dimensiones ontológicas, epistemológicas y axiológicas de la carrera docente venezolana.

CAPÍTULO I

MOMENTO COMUNICATIVO

*Hay que repensar lo que estamos siendo, haciendo y diciendo en las lides pedagógicas. Pero no se puede transformar lo existente a partir de lo que ha legitimado lo que está en crisis.
Gabriel Ugas.*

1.1.- Nudo crítico

La educación es uno de los pilares fundamentales sobre el cual descansa una sociedad, etimológicamente la palabra educación proviene de *educere* “sacar, extraer” o *educare* “formar, instruir”. En este sentido, la educación tiene la misión de extraer o desarrollar competencias creativas, científicas y humanísticas de los individuos. A su vez, con la instrucción, propiciar el descubrimiento de conocimientos, valores, actitudes y costumbres, que le permiten al hombre adaptarse a su entorno y a la convivencia social que se desarrolla dentro de la idiosincrasia de los pueblos del cual él forma parte como ente individual y social, al mismo tiempo que lo prepara para enfrentar un mundo globalizado y paradójicamente, deshumanizado.

En este sentido, es la educación la herramienta que necesitan los individuos para ampliar sus visiones de mundo, su calidad de vida, y así lograr la transformación social que le permita al ser humano mejorar el ambiente en el cual se desenvuelve y adaptarse a las necesidades circundantes que lo rodean para beneficio propio y de los otros que conviven dentro de la sociedad. Como lo plantea Morín (2006): “La misión de la educación para la era planetaria es fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad-mundo compuestas por ciudadanos protagonistas, conscientes y críticamente comprometidos en la construcción de una civilización planetaria” (p. 122).

Es por ello que la educación debe estar integrada, a partir del hecho de lo humano, de los intereses y necesidades de cada individuo, para orientar la enseñanza

hacia la búsqueda de soluciones a los conflictos y necesidades del sujeto. De esta manera, y desde la educación, dar respuesta a cada una de las inquietudes que rodean al hombre, ese es el “deber ser” de la educación, su centro de acción; si se descuida aunque sea por un instante la visión del ser humano del objetivo primordial de la educación, esta no tendría sentido ni razón de ser, tal como lo plantea Morín (2000), “La educación del futuro deberá ser una enseñanza primera y universal centrada en la condición humana” (p. 51).

En consecuencia, si se toma la educación como una herramienta para fortalecer y desarrollar la condición humana de los individuos, se pudiese lograr construir un mundo mejor, preparado para afrontar los avatares y retos de este siglo, desafíos marcados fundamentalmente por el desarrollo tecnológico y científico, dejando de lado la condición humana de los sujetos, que ha evolucionado hacia el homo tecno, posiblemente sin sentimientos ni emociones, como lo describe Pérez (2010):

La creciente deshumanización de nuestras sociedades carcomidas por la violencia, la inseguridad, la depresión y la soledad...El urgente papel de alfabetizar emocionalmente o enseñar a amar debería ser responsabilidad de toda la sociedad, pues todos educamos o deseducamos con nuestra conducta. Sin embargo, le va a tocar a la familia y a la escuela la responsabilidad esencial, tarea contra corriente y nada fácil, dado el contexto deseducativo en que estamos viviendo, tarea que comienza en la primera infancia, incluso antes de nacer, y que no termina nunca, pues uno, mientras viva, estará siempre en la posibilidad de dirigir cada vez mejor sus sentimientos y acrecentar el amor (pp. 87-89).

Visto así, se hace necesario que se eduque desde lo humano y para lo humano, centrandolo la enseñanza en el autocontrol, el autoconocimiento, la empatía, la habilidad de solucionar conflictos, el dominio de las emociones, el saber escuchar y hablar, cooperar con los otros y amar, y de esta manera iniciar el largo camino hacia los ideales de los hombres, como la paz, la tolerancia, la erradicación de la pobreza, construir un desarrollo sustentable, evitar una catástrofe mundial, disminuir el efecto invernadero, entre otros impostergables desafíos que se plantean a la subsistencia y preservación de la especie humana.

Esto solo puede lograrse si se garantiza, por parte de todos los líderes del mundo, una educación de calidad para todos y todas, donde haya una inclusión permanente de las minorías y una planificación, a corto, mediano y largo plazo de políticas educativas coherentes y sustentables en el tiempo. Como lo plantea la UNESCO a través del Acuerdo de Muscat 2014 “garantizar una educación equitativa e inclusive de calidad y el aprendizaje permanente para todos en el año 2030”, entre las siete metas recomendadas para cumplir esta tarea se encuentra, “la importancia de la educación como derecho humano fundamental y una de las palancas más poderosas para el desarrollo sostenible y la paz”, (p. 3).

Por lo tanto, se puede afirmar que el único camino a transitar, para construir un mundo mejor, es el de la educación, no hay otro que permita al ser humano conseguirse con la esencia misma del ser, que lo conduzca a reconocerse como individuo único y a la vez social, que aprenda que todos son parte del planeta y, por consiguiente, que todos son corresponsable de las acciones que se emprendan para solucionar los problemas a los cuales se enfrenta la humanidad entera en esta era del homo tecno.

Cada nación debe planificar sus políticas educativas de manera clara, eficaz y precisa, permitiéndoles alcanzar las metas fijadas en bienestar de sus ciudadanos; y a través de ellas, lograr mejorar la calidad de vida de los individuos, desarrollando una cultura para la paz, consolidándose en una sociedad con una visión de transformación permanente, tanto en lo social, económico, cultural, moral, ético y lo político, en pos de una meta final que sea la solidaridad, el bienestar social y la comprensión conjunta de que todos son seres humanos, los cuales se necesitan recíprocamente, unos a otros.

Por otra parte, se puede considerar, que una de las bases fundamentales para alcanzar una educación de calidad para todos, es legitimar la importancia del sujeto sobre el cual descansa la responsabilidad de llevar a cabo esta digna misión, es decir, el docente; el cual tiene la indiscutible tarea de transformar la sociedad. Por ello se necesitan profesionales comprometidos con su labor, donde la práctica educativa sea producto de una reflexión permanente generada desde la investigación y la acción, más que de la aplicación de dogmas y recetarios que no se adecúan a la dinámica

actual del conocimiento. Sin un docente preparado, con una formación continua a la par de los avances científicos y tecnológicos del mundo, sin la garantía de una retribución monetaria acorde con su elevada misión, la cual le permita satisfacer sus necesidades básicas, y generándole así una estabilidad económica y social, aunado a mecanismos que le garanticen el respeto a sus derechos fundamentales en cuanto a su carrera docente; sería difícil conseguir un cambio dentro de la educación, motivado a que no se puede dar lo que no se tiene, ello generaría un peligroso estancamiento alrededor de un círculo vicioso centrado fundamentalmente en dar clase. En este sentido, Ugas (2007) Plantea:

Se amerita de un maestro con una nueva concepción del proceso socio educativo. Ese maestro es un formador, no un enseñante. Se atreve a invitar a que otros inventen. Su invento es saber formar. Ese maestro no se considera un trasmisor, sino que recrea la innovación, convirtiéndose en un gestor-ejecutor de lo innovante, siendo por ello un innovador. Invita a aprender. Aprende discutiendo y convive aprendiendo, por eso duda de lo que conoce, explica lo que sabe y afirma lo que piensa. Ese maestro aprende explicando, expone dudando y explica reflexionando para convertir el acto pedagógico en un humanismo cotidiano (p. 138).

Visto así, se puede afirmar que el educador, es el eje principal y base fundamental en la transformación de la educación a nivel mundial. Por esta razón, en los últimos años, ha existido en los países una campaña permanente para reivindicar el papel de la profesión docente como ente invaluable dentro de la sociedad; y es que el educador, no solo posee la habilidad para formar, educar, ejecutar, innovar y moldear los modos de vida de los individuos, sino que representan la esperanza del desarrollo sostenible y la paz mundial, motivado a que son estos profesionales los que día tras días están en un aula de clase compartiendo las vicisitudes y logros de sus estudiantes, y con su sapiencia, formación y paciencia, tienen a cargo el futuro de la humanidad.

Por tal motivo, es necesario que los sistemas educativos que quieran mejorar su calidad educativa, expresada básicamente en mejoras de sus ciudadanos y de la sociedad, deben centrarse en captar a los mejores profesionales que ejercerán esta carrera, a través de mecanismos rigurosos de selección, garantizando que los que

desempeñen la docencia, sean los más indicados y aptos para cumplir con tan elevada misión. Para argumentar este planteamiento, resulta a propósito la experiencia de Barber y Mourshed. (2008), quienes presentaron el informe de Mckinsey, el cual trata de una investigación realizada entre los años 2006 y 2007, cuya investigación consistió en detectar las claves de los sistemas educativos considerados más eficaces. El estudio en cuestión arrojó lo siguiente:

Los sistemas educativos con más alto desempeño atraen en forma constante gente más capacitada a la carrera docente, lo que lleva a su vez a mejores resultados académicos. Esto se logra por medio de un ingreso a la capacitación docente altamente selectivo, procesos efectivos de selección de los aspirantes más apropiados y buenos salarios inicial es (aunque no extraordinarios). Con estas premisas se eleva el estatus de la profesión, lo que facilita la atracción de candidatos aún mejores [...] Los sistemas con más alto desempeño que estudiamos reclutan a sus docentes en el primer tercio de cada promoción de graduados de sus sistemas educativos: el primer 5% en Corea del Sur, el 10% superior en Finlandia y el 30% superior en Singapur y Hong Kong. De manera similar en Estados Unidos los programas de sistemas de rápido avance, como los de Boston Teacher Residency, New York Teaching Fellowsy Chicago Teaching Fellows, apuntan a los graduados de las principales universidades. A la inversa, los sistemas educativos con peor desempeño rara vez atraen a la docencia a las personas adecuadas (p.15).

Es importante añadir que en este estudio se afirma que no basta con realizar reformas estructurales, sino que haya un cambio en la enseñanza, en la formación del personal docente. Concluyen en que los sistemas educativos más eficaces tienen en común la implementación de medidas enfocadas a mejorar principalmente la calidad de sus docentes, razón por la cual se basan en la captación de los mejores, que posean un alto rendimiento, manejo satisfactorio del lenguaje, habilidades matemática, facilidad para cultivar relaciones fluidas de comunicación, establecer nexos interpersonales; que a su vez manifiesten deseos de superación, aprendizaje permanente y motivación para enseñar.

Aunado a ello, se les garantiza a los educadores una remuneración acorde con sus funciones, acompañada de un elevado status dentro de la sociedad, expresado por el respeto y valoración. Desde esta experiencia, es necesario tomar como punto de

partida el ejercicio de la carrera docente para cualquier cambio que se pretenda iniciar en la transformación cualitativa del sistema educativo. Sin este factor clave, sería casi nula la posibilidad de éxito de una reforma educativa en país alguno. Específicamente, puntualizando el caso venezolano, nos encontramos que el personal que labora dentro de las instituciones educativas, no ha contado suficientemente con el apoyo del Estado, en cuanto a: 1) remuneración, 2) status social, 3) formación, y 4) ingreso, permanencia (sistema de escalafón o ascenso) y egreso. En cuanto a los tres primeros indicadores, resultan esclarecedoras las crudas observaciones de Duplá (2014) quien afirma:

La mala calidad es [...] consecuencia de la poca inversión en educación y de los sueldos bajos de los docentes, que no hacen atractiva la carrera [...] todos los padres de familia quieren una buena educación para sus hijos, pero poquísimos [...] quieren que sus hijos sean profesores... (p. 123).

Es preciso señalar que esta situación económica de los docentes en el país no es nueva, es una deuda social que el Estado Venezolano ha venido arrastrando desde hace varias décadas. Así lo plantea Carvajal (2000), cuando afirma: “Pero a los docentes, eje de esa educación, siempre se les ha tratado como a trabajadores de tercera, fácilmente reemplazables y baratos”, (p.136). No obstante, esta realidad en cuanto al salario de los docentes no ha variado en nada con el paso de los años, así que para mediados del año 2015, los profesionales de la docencia ganaban menos del sueldo mínimo establecido en el país, alcanzando un ingreso menor a un dólar diario. Así lo afirma Vivas (2015) al narrar la situación vivida en el acostumbrado aumento salarial del primero de mayo de 2015:

Cuando el 04-05-2015 un maestro, incluso con postgrados, ubicado en su condición de contratado(a) o jerarquía de docente I o II, [quedó ganando] menos del salario mínimo vigente...calculando su salario de acuerdo con la tasa del mal llamado Sistema Marginal de Divisas (Simadi) [ganaría] menos de un dólar diario, (p. 1).

Esta afirmación refuerza la tesis de Carvajal, y deja en evidencia la falta de políticas económicas sustentadas en el tiempo, por parte del Estado venezolano

dirigidas a proteger el salario docente. Aunado a este planteamiento, advierte Sánchez (2015), lo siguiente:

Poco a poco se ha ido desmejorando la profesión docente al nivel paupérrimo que tenemos hoy al punto de que un obrero, con bachillerato o menos tiene mejor nivel de vida y mejor salario que un docente con 5 años de estudios universitarios y en muchos casos con estudios de postgrado que se ha logrado con el sacrificio que significa costearse un postgrado con el sueldo tan bajo propio de la carrera docente. Pareciera que la lógica revolucionaria es premiar el menor esfuerzo. El hecho de que al día de hoy el sueldo de un maestro esté por debajo del salario mínimo dice lo poco que representa la educación para la revolución. No hay país que se desarrolle sin conocimientos. Y la mala calidad de vida que se le da al profesional de la docencia en Venezuela trae como consecuencia que los jóvenes no se sientan atraídos por la docencia, (p.5)

En este sentido, no es riesgoso afirmar que los docentes venezolanos están cada día más desasistidos, en cuanto a su relación laboral-salarial, trayendo como consecuencia que en algunas ocasiones se vean en la necesidad de emplearse en dos y hasta más sitios diferentes de trabajos, y en muchos casos, cumplen actividades laborales muy distintas a la profesión docente, con el propósito de compensar de alguna manera sus bajos ingresos económico, influyendo de una u otra manera en la calidad educativa de los venezolanos, debido a que pudiesen presentar agotamiento físico y mental, poca productividad académica o escaso ejercicio investigativo, impidiendo de esta forma, un desempeño favorable acorde con los estándares de calidad establecidos.

En cuanto al tercer indicador referido a la formación del docente, se puede afirmar que en Venezuela se tienen las Universidades e Institutos Pedagógicos, los cuales son instituciones formadoras de formadores, quienes, pese a sus conflictos y necesidades, han preparado a los docentes que ha tenido el país, y estos a su vez han sido multiplicadores de esa enseñanza y formación dentro de las aulas de clase, a lo largo de varias décadas. No obstante, con la llegada al poder de un nuevo modelo político, como lo es la llamada Revolución Bolivariana, la realidad de nuestras instituciones de educación universitaria ha ido cambiando dramáticamente. Todas

nuestras universidades, y dentro de estas obviamente las formadoras de educadores, han experimentado un lamentable detrimento en cuanto a inversión, autonomía y atención académica lo cual ha influido negativamente en la calidad del servicio educativo brindado por estas instituciones.

Ajeno a esta realidad, el gobierno de turno se ha empeñado en crear instituciones paralelas que estén más al servicio de su interés populista y proselitista, desvirtuando no solo el propósito de la enseñanza universitaria, sino atentando contra la calidad educativa. Riesgosamente todo el sistema educativo ha sido influenciado por objetivos partidista y de ideologización. En este sentido, Suárez (2013) afirma que:

El gobierno tomó el camino de crear una educación paralela con amplio contenido ideológico en escuelas, institutos y universidades, ignorando en las mesas de trabajo a la verdadera comunidad educativa, establecida en la Constitución, y utilización en medios de comunicación a los estudiantes universitarios afectos al oficialismo...La educación venezolana está en crisis, en vez de discutir de avance, progreso, y temas fundamentales para la educación venezolana, estamos apenas luchando por un presupuesto justo y respeto de la autonomía... En Venezuela se debieran estar debatiendo temas primordiales como: mejorar sustancialmente la educación pública, incrementar el número de planteles con educación media y diversificada, incrementar los beneficios económicos al profesorado, subir los índices académicos para optar a la carrera de educación, incentivar la investigación, especialización y maestrías al profesorado, ampliar el horario académico para incorporar materias electivas y actividades culturales, (p. 5)

Como puede evidenciarse, la educación venezolana ha estado sometida a un proceso paulatino de deterioro, y lo más preocupante, es que pareciera – tal como lo plantea Duplá (2014)- que fuera un plan sistemático del gobierno de turno:

El fracasado empeño del gobierno de controlar las universidades nacionales (UCV, LUZ, Universidad de Carabobo, UDO, USB) en los primeros años de gestión, le llevó a establecer un sistema paralelo con la creación de la Unefa y de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)... Pretende así el gobierno formar a un contingente profesional altamente ideologizado que sería incorporado, a marchas forzadas, a la burocracia estatal y sobre el que descansaría la puesta en marcha de la nueva institucionalidad política, económica y cultural del país, (p.124).

En relación al último aspecto concerniente al ingreso, permanencia y egreso de la carrera docente, es necesario detenernos a examinar la historia. Para comenzar, es prudente hacer un paréntesis a fin de establecer las bases legales que sustentan la educación venezolana, desde el período democrático denominado políticamente como cuarta república y el período actual conocido como revolución bolivariana o también llamado quinta república.

Se tiene entonces, que el 26 de Julio de 1980, según Gaceta Oficial N° 2635 extraordinaria, se promulga la Ley Orgánica de Educación, en la cual se determinan los lineamientos, fines, principios, organización y filosofía del sistema educativo venezolano, posteriormente el 7 de Marzo de 1986 es promulgado, según Decreto N° 975, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, el mismo viene a precisar y establecer normas, regular y constituir los procedimientos y directrices de los regímenes educativos, en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica de educación; y, finalmente el 19 de Noviembre de 1991, mediante Decreto 1492 publicado en la Gaceta Oficial 4338, extraordinaria, se promulga el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, que viene a normar todo lo concerniente al ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso en el ejercicio de la carrera docente. En este último instrumento legal, se establecen los requisitos para los ascensos a las categorías académicas y administrativas, así como el ingreso docente a través de concursos de oposición, e igualmente regula todo lo concerniente a los cargos directivos y de supervisión.

Desde el examen a los precitados instrumentos jurídicos, podemos percatarnos que estaban establecidos los cimientos de la educación venezolana en estos tres documentos legales y en algunas resoluciones que emanará el antiguo Ministerio de Educación, hoy Ministerio del Poder Popular para la Educación cuando lo creía oportuno o pertinente desde las circunstancias particulares de aquellos momentos históricos que el momento demarcaba. No obstante, la Ley Orgánica de Educación (LOE) de 1980 fue derogada en el año 2009 por una nueva norma, en la cual se establecen los principios rectores, las bases organizativas y el funcionamiento de la

educación venezolana. Esta ley es articulada, desde luego, con la Constitución de 1999 y adaptada al proyecto político que lidera el gobierno bolivariano.

Ahora bien, el antiguo Reglamento del Ejercicio de la Profesión de docente de 1991 continúa vigente mientras no contradiga la LOE. Este primer nudo crítico da cabida a una importante observación: el año 2000, el reglamento del ejercicio de la profesión docente sufre una reforma en su artículo 32, en el numeral 6to y es que, se le agrega una cuarta jerarquía, que inserta el cargo de supervisores itinerantes. Con esta modificación ya se podía observar el interés del gobierno por controlar (por intereses político partidistas) el sistema educativo venezolano, tal como lo afirma Aramburu (2015): “Una de las ideas pilares que estructuran el pensamiento político del gobierno bolivariano venezolano en el plano educativo, es el desarrollo de la conciencia socialista y revolucionaria” (p. 123).

Es importante advertir que, pese a los manejos políticos y partidistas que se ha hecho de la carrera docente, específicamente en lo concerniente al ingreso, permanencia y egreso del sistema educativo venezolano, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) 1999 en su artículo 104 lo siguiente, “el ingreso, promoción y permanencia serán establecidos por la ley, y responderán a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidistas o de otra naturaleza no académica”, asimismo, la Ley orgánica de Educación (LOE) 2009, en su artículo 42, dispone que el “...ingreso, promoción, permanencia y egreso... responden a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo”.

Ambos instrumentos fundamentales resultan incompletos, pues en ambos se alude a leyes y normativas especiales que regirían la carrera docente. Al respecto, se esperaba que en un lapso no mayor de un año se sancionara y promulgaran las legislaciones especiales, así como los respectivos reglamentos; sin embargo, a la presente fecha esto no ha sucedido. De hecho, en la cuarta de las disposiciones transitorias y en las disposiciones finales de la LOE 2009, se expresa lo siguiente: “... en tanto no se promulgue la ley especial, se establecerá un reglamento provisorio de ingreso y ascenso en la docencia dentro de los tres meses siguiente a la publicación en gaceta oficial de la presente ley”.

Hasta ahora ni de manera provisoria ni definitiva se ha establecido un reglamento que regule esta materia. Esto podría hacer presumir que aún estaría en vigencia el reglamento general y el reglamento del ejercicio de la profesión docente mientras no contradiga la CRBV ni la LOE, según lo contempla la disposición única derogatoria, y las circulares, decretos o resoluciones emanados para tal fin.

En tal virtud, se observa que existe un vacío legal desde el momento mismo en que se celebró la promulgación de la ley y se dejaron un conjunto de instrumentos legales pendientes que nunca se concretaron, específicamente una de las aristas de ese vacío legal lo representa la carencia de normas claras, concretas y vigentes en torno al *ejercicio de la profesión docente*, lo cual amerita de forma perentoria un marco regulatorio de ingreso, promoción, permanencia, prosecución y egreso, que defina los mecanismos y fundamentos que regulen *la carrera docente*.

En este sentido, los mecanismos emergentes ensayados por el actual gobierno para regular el ejercicio de la carrera docente han estado caracterizados por la improvisación, desorganización y falta de unificación de criterios por los entes rectores de las políticas educativas venezolanas. Este nudo crítico hace necesaria una redefinición de la gestión organizativa y administrativa de la educación venezolana, a partir de tres elementos fundamentales: a) el régimen de ingreso, promoción y ascenso, b) políticas de formación docente, y c) impacto del ejercicio de la carrera docente en los indicadores de calidad, tal como lo afirma Pérez (2014): “Impulsar una educación de calidad requiere directivos y docentes distintos y, por ello, la necesidad de formarlos.” (p. 1).

En este orden de ideas, desde el momento que se promulgó el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, se establecían como mecanismos de ingreso los concursos de oposición, así como el sistema de ascenso a la carrera docente, a través de criterios provenientes de la evaluación y clasificación docente. Ambas instancias eran administradas estaban controladas por las juntas calificadoras tanto nacionales como zonales, además de los comités de sustanciación que funcionaban en los planteles liderados por las organizaciones gremiales y sindicales. Es en este contexto que en año 1992 se aprobó la realización de los primeros concursos para el ingreso a

la carrera docente amparado en el objetivo de responder a estándares de calidad a partir del ingreso y ascenso a través de criterios de idoneidad.

Bajo este esquema se desarrollaron los precitados concursos de ingreso y ascenso desde el año 1992 y hasta el año 2001, fecha en la cual se celebró el último concurso amparado en la normativa legal correspondiente (Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente con la modificación sufrida en el año 2000).

Posterior al año 2001, los profesionales de la docencia (para su ingreso y ascenso en la carrera docente) han sido sometidos a distintos procedimientos dentro del Sistema Educativo Venezolano, llamado ahora Subsistema de Educación Básica. Estos procedimientos se han definido a través de varias resoluciones que de una u otra manera han estado caracterizadas por la falta de objetividad, y han dejado un espacio para la improvisación, cuestión que no resulta azarosa pues ha sido la rendija para responder al amiguismo, el clientelismo y el proselitismo político, contraviniendo de esta forma el artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Estas ideas son examinadas por Alastre e Illas (2016) quienes plantean lo siguiente:

[...] se evidencia en el diseño y ejecución de políticas educativas una alarmante dejadez, una preocupante improvisación... una desatención que compromete todos los marcos y referentes vinculados con la calidad...El nivel de improvisación, tanto en la organización como en el funcionamiento de nuestras instituciones educativas es tal, que ha generado profundas confusiones de cuyo seno han surgido a su vez, todo tipo de aberraciones que han hecho del sistema educativo la expresión más fehaciente del fracaso escolar en puntos delicados y álgidos como...el difuso o ausente ordenamiento jurídico para sustentar el estado docente y las relaciones de este con los profesionales de la docencia, la precaria función supervisora, la situación de deterioro externo e interno de nuestras escuelas, el tibio esfuerzo por elevar la calidad académica y formativa que se ofrece en escuelas y liceos, entre otros indicadores que testimonian, sin más vueltas, las precariedades de nuestro sistema educativo, lo cual tiñe consecuencias de todo orden que comprometen básicamente, la formación del talento humano y el futuro de la patria, (p. 305).

En virtud de ello, se ha creado una situación compleja dentro de las instituciones educativas, en la cual privan en algunos casos cualquier criterio

personalista de las autoridades educativas, sin tomar en cuenta la norma establecida.

En este mismo orden de ideas, plantea Ramírez (2012):

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 dependencia del Estado. Se dejaron de realizar los concursos para el ingreso y la evaluación de méritos académicos...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, (p.116).

Posterior al concurso 2001, se establecieron tres resoluciones a finales del año 2005 e inicios del año 2006, con el propósito de reconocer el carácter ordinario al docente interino, la primera fue la 058, en la cual reza que los docentes interinos en vacantes absolutas y con un año mínimo de servicio se les otorgarían su carácter de docentes ordinarios. La segunda, la 077, que norma la 058 y establecía los mecanismo para optar al cargo titular y por último la 021, que modifica la resolución 077, a objeto de precisar los términos en los cuales se daría el cambio de docente interino a titular y a su vez se incluía un artículo nuevo, el 14, que contemplaba el ejercicio de la docencia a profesionales de otras carreras, específicamente para responder a las necesidades de formación en las Escuelas Técnicas, adjudicándoles su carácter de docentes ordinarios. (ver cuadro 1)

En estas resoluciones se puede observar que la preocupación imperante fue por el ingreso, desapareciendo por completo los mecanismos para el ascenso a jerarquías administrativas y académicas, aunque para lo segundo (jerarquías académicas) siguió privando lo contemplado en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.

Luego de este proceso, hubo un silencio de aproximadamente tres años, (en cuanto al ingreso a la carrera docente) por parte de las autoridades del Ministerio del Poder Popular para la Educación, y es nuevamente en el año 2009, donde vuelve el

interés del ejecutivo por darle una estabilidad a los profesionales de la docencia en condición de interinos, a través de tres resoluciones, la 003, 015 y la 020. En la primera se derogan las resoluciones, 58, 77 y 21, se define vacante absoluta. La segunda establece la tabla de valoración del sistema ad hoc de selección de los profesionales de la docencia para el ingreso a la carrera docente (ver cuadro N° 3), cuyo sistema entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación y hasta los corrientes no ha sido derogado.

Y, la última norma referida al proceso de selección del personal que ingresa al sistema educativo venezolano, cuyo requisito primordial consiste en estar laborando como mínimo un año de servicio en un cargo de vacante absoluta, introduciendo por primera vez un mecanismo para la evaluación del desempeño docente a través del sistema ad hoc de selección, (ver cuadro 1) el cual consistió en: a) revisar las credenciales académicas de los participantes, b) medir el perfil y el comportamiento profesional y c) fijar el cronograma de actividades a realizar en este proceso. Este último mecanismo legal estaría vigente desde el 14 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009. (ver cuadro 1)

En el año siguiente 2010, se establece la resolución 020, con la cual se crea el sistema de selección para la evaluación del desempeño docente, constituido por los consejos: escolar, zonal y nacional (ver cuadro N° 4), para el ingreso a la carrera docente en condición de ordinario. Al igual que las resoluciones anteriores, para participar en este proceso, el docente interino debía estar en un cargo vacante absoluto durante un período mínimo de un año de servicio. El procedimiento de evaluación del desempeño aplicado a los docentes interinos, consistió en: a) revisar y valorar las credenciales académicas, b) evaluar el perfil, la actuación, desarrollo y eficiencia docente, c) se fija el cronograma de actividades a realizar durante el proceso de selección. Asimismo contempló que egresará del servicio docente aquel profesional de la docencia que, en su condición de interino, resultará reprobado durante el proceso de evaluación. Este normativo estuvo en vigencia desde el 20 de mayo del 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010. (ver cuadro 1)

Para el año 2012 el Ministerio del Poder Popular para la Educación emana dos resoluciones la 037 y la 038, con el mismo fin que las anteriores, el ingreso como personal ordinario para aquellos docentes en condición de interinos que se encontraban laborando en un cargo de vacante absoluta durante un año de servicio, como mínimo. Se conforma el sistema de selección para la evaluación del desempeño docente (ver cuadro N° 5) y se establece que el docente participante de este proceso debía obtener un 80% como mínimo de puntuación en la evaluación del desempeño. Los que no acumulasen ese porcentaje, continuarían con un año más de interino y debían cumplir un proceso de formación permanente que les permitiese participar en el próximo proceso de evaluación. Esta norma se mantuvo en vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre del 2012 (ver cuadro 1).

En el proceso de asignación de cargos titulares para el personal docente interino dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, correspondiente a los años 2009, 2010 y 2012, hay ciertas similitudes en los parámetros establecidos por las distintas resoluciones emanadas para tal fin, debido a que el ente rector en materia de educación introdujo el sistema de selección para la evaluación del desempeño docente, cuyo proceso fue realizado a través de los consejos escolares que estuvieron constituidos por el personal directivo, docente y estudiantes, los consejos zonales conformados personal de la zona educativa y el consejo nacional que lo integraban miembros del Ministerio del Poder Popular para la educación.

Posterior a ello, el primero de agosto del año 2015, sin ninguna evaluación docente, sin ningún requisito previo, el Ministerio del Poder Popular a través de la Oficina de Gestión humana, siguiendo instrucciones emitidas por el ciudadano Presidente de la República Bolivariana de Venezuela Nicolás Maduro Moros mediante punto de cuenta N° 015-2015 de fecha 27 de julio de 2015, resuelve otorgar el cargo de titular a todo el personal docente interino. Este proceso lo realizaron a través de un listado de docentes adscritos a cada Zona Educativa del país. A través de observaciones a estos listados y de consultas a priori a los beneficiarios de esta medida, se pudo constatar lo siguiente: a) los docentes tenían entre uno y diecisiete

años de servicio como interinos, b) el único requisito previo para optar a la titularidad era no poseer ninguna hora académica como titular, c) no se respetaba si los profesionales de la docencia estaban en cargos de vacantes absolutas o vacantes relativas y d) los criterios para esta resolución (si realmente los hubo) fueron ambiguos. Con este resuelve, se diluyen todos los alcances previos, debido a que no hay evidencias documentadas de los parámetros que utilizó el ejecutivo para esta medida.

Finalmente, en el mes de enero del año 2017 el Ministerio del Poder Popular para la Educación, vuelve a otorgar la titularidad a los docentes interinos, a través de un listado publicado en la página web del Ministerio del Poder Popular para la Educación, clasificándolos por cada zona educativa, mediante Punto de Cuenta N° 01/1.8 de fecha 03 de Enero de 2017, sin ningún requisito previo (igual a lo ocurrido en el año 2015). Entre los datos más resaltantes de este movimiento de personal docente, es que los años de servicio varían desde cero (0) hasta treinta cuatro (34), obviando todos los parámetros establecidos en la ley.

En este orden de ideas, se evidencian varios fenómenos: el carácter populista de las medidas utilizadas para el ingreso a la carrera docente, el sesgo político de unos criterios que distan de un real espíritu de calidad, la falta de voluntad política para regular el ingreso a la carrera docente, debido a que para el año 2010, el que no aprobará el baremo utilizado para tal fin debía ser desincorporado de su cargo como interino, al igual que en el año 2012, el que no obtuviera el 80% de puntuación como mínimo, sería evaluado el próximo año. Esto nunca ocurrió, y todos en el año 2015 y posteriormente en el año 2017, fueron incorporados como personal fijo del Ministerio del Poder Popular para la educación. Si bien es cierto que las dinámicas son cambiantes, no es menos cierto que deben existir reglas claras, normas que estrechen las escuelas de educación con el estado para precisar los parámetros de la formación docente y, por consiguiente, los requerimientos que debe tenerse en cuenta como méritos para el ingreso, promoción y ascenso en la carrera docente.

Previo a estas resoluciones, hubo una retórica discursiva del ciudadano presidente de la República Hugo Chávez Frías, quien para finales del año 2008,

ordenó incorporar al sistema educativo venezolano a todos aquellos docentes egresados de la primera cohorte del Programa Nacional de Formación de Educadores, llevado a cabo por la Misión Sucre a través de la UBV. Así lo confirmó en su intervención, en el encuentro sostenido con estudiantes y egresados de dicho programa para el año (2009): “es necesario recordar que 15.635 se graduaron en el mes de diciembre, recuerdo el acto de graduación y están bueno, incorporados e incorporándose si algún grupo falta por incorporarse, pues están en el proceso de incorporación pero todos, todos, absolutamente todos se van a incorporar a nuestro sistema educativo, al Sistema Educativo Nacional Bolivariano”.

Visto así, ningún ciudadano podría cuestionar la inclusión de estos profesionales a la carrera docente, sin embargo, no solo se estaría dejando de lado a los profesionales que egresaban de otras casas de estudios universitarios, que tenían el mismo derecho de ingresar a formar parte del personal docente dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, sino que al faltar criterios claros y cónsonos vinculados con la formación, perfil y desempeño profesional se incidiría de forma negativa en la calidad de la educación, tal como lo afirma Pérez (2011): “De hecho mientras se siga prefiriendo en la selección de los educadores a los activistas políticos sobre los educadores verdaderamente profesionales, tendremos perdida la batalla por la calidad”, (p. 19)

Después de la revisión exhaustiva de los distintos mecanismo que en la última década ha implementado el Ministerio del Poder Popular para la Educación en cuanto al ingreso del personal fijo a la carrera docente, se evidencian algunos nudos críticos de la educación venezolana: 1) se estaría excluyendo a los docentes egresados de otras casas de estudios del país, y a aquellos que no forman parte del pensamiento ideologizante del gobierno de turno, 2) contradicción de la norma, debido que el artículo 104 de la constitución, establece que debe hacerse a través de criterios de evaluación de méritos y de ninguna injerencia no académica, 3) poca atención a criterios referidos a los méritos académicos y a las competencias del docente, 4) atención improvisada, desorganizada, no articulada ni apegada a criterios de mérito

académico ni a la rigurosidad jurídica; y, 5) falta de estándares que obedezcan a la preocupación por elevar la calidad de la educación.

Ahora bien, se asume que en cuanto a la permanencia del personal de la docencia en el sistema educativo venezolano, esta quedará regulada por el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación 2003 y al Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente 2000. En ambos documentos legales se establece el sistema de escalafón o ascenso a los cuales tendrá derecho el docente, y se subdivide en jerarquías administrativas y jerarquías académicas; en la primera se refiere al docente de aula, docente coordinador y docente directivo y de supervisión. En la segunda, trata la clasificación docente de acuerdo a los años de servicio y la preparación académica.

Para aspirar a los ascensos tanto en las jerarquías administrativas como las académicas el profesional de la docencia deberá cumplir una serie de requisitos previos, (ver cuadro 7); sin embargo, lo que se observa dentro del quehacer educativo actual es que estos criterios no se han cumplido. En lo que se refiere a las categorías académicas, en el mejor de los casos se han hecho de forma automática desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación valorando solo el criterio de años de servicio.

En cuanto al ascenso a las jerarquías administrativa se observa desde una racionalidad empírica que en la valoración se han tomado en cuenta otros criterios, por ejemplo los de compromiso y obediencia político partidista, descuidando los aspectos académicos, el perfil profesional y el desempeño laboral. Ha sido evidente que lo que ha privado es el carácter político por encima de verdaderos estándares de calidad inmersos necesariamente en el ejercicio de funciones directivas dentro de los centros educativos.

Este nudo crítico es alarmante en el entendido de que el desempeño directivo de la organización escolar impacta directamente la calidad del centro. Los cargos directivos y de supervisión han sido otorgados solo por encargaduría a conveniencia y discreción política del ente rector en materia educativa, violando todo lo establecido en el marco legal vigente, y más aún, vulnerando no solo el derecho de los docentes

de participar y aspirar a ocupar algún cargo directivo dentro de la estructura organizativa de las escuelas, sino el establecimiento de criterios vinculados al amiguismo y el clientelismo político, los cuales atentan contra la transparencia y calidad del sistema educativo, así lo afirma Pérez (2011):

Una de las razones esenciales de que la educación esté tan mal es que la mayoría de las autoridades educativas son burócratas o funcionarios, que han llegado al cargo por amiguismo o fidelidad política y no por méritos, y algunos ignoran lo que en verdad significa educar, e incluso deseducan con sus prácticas autoritarias o excluyentes, (p. 6)

Hoy día es difícil encontrar algún personal directivo y de supervisión que su cargo nominal sea el que ejerce; debido a que el último concurso para optar a dichos cargos se realizó en el año 2001; y, a diferencia de los ingresos al sistema educativo venezolano, que lo han venido realizando a través de resoluciones o decretos, el ejecutivo ha mantenido un hermetismo absoluto y conveniente en cuanto a otorgar los cargos de coordinadores, directores y supervisores. Los docentes que ejercen estas funciones, regularmente carecen del perfil académico y administrativo dibujado en la norma, y lo hacen en condición de “encargados”. Si bien es cierto que esta situación no es nueva, debido que esta práctica era utilizada en gobiernos anteriores al de la revolución bolivariana (aunque en otrora se les otorgaba la titularidad del cargo) no es menos cierto que con el devenir de los años, ha proliferado el aparato partidista dentro de la organización educativa, así lo afirma Sánchez (2015):

[...] en la cuarta, los directores y supervisores eran del partido de gobierno, pero también tenían la preparación y los años de experiencia. Ahora, también son del partido pero no hace falta la preparación ni la experiencia. Al punto de que hay muchísimos directores y supervisores que no tienen ni 3 años de graduados” (p. 5)

En consecuencia, esta situación ha generado una preocupación e inquietud en la sociedad venezolana, debido a que con esta forma de organización educativa, no solo se desconocen los parámetros y fundamentos establecidos para la designación del personal directivo, sino que los designados desconocen en muchos casos, la

importancia de la función gerencial y cómo esta coadyuva con la calidad educativa. Así lo afirma la Cámara Venezolana de la Educación Privada (2014), quienes expresan lo siguiente:

Los miembros de CAVEP vemos con preocupación los procedimientos de encargadurías y suplencias que ha venido implementando el Ministerio del Poder Popular para la Educación para cubrir las vacantes de directivos y docentes en las escuelas públicas. En los últimos años los concursos de oposición no se han realizado, lo cual afecta de manera particular la calidad de la educación. Sin directivos ni docentes titulares, las escuelas están limitadas en sus funciones... Los ascensos para pasar de personal docente a directivo, deben realizarse por concurso, sin embargo, sabemos que desde hace varios años, cuando se presenta una vacante porque el director salió jubilado o fue trasladado a otro destino, no se realiza el concurso respectivo sino que se nombra a un suplente que responde, generalmente a una decisión unilateral de algún funcionario con poder (pp. 126-127).

Esta desarticulación entre lo establecido en la norma y la práctica diaria, ha generado en algunas ocasiones inquietudes, preocupaciones, nudos críticos y molestias dentro del personal docente que labora en las instituciones educativas dependientes del Estado venezolano, revelando de esta forma la necesidad de crear los mecanismos que permitan mantener la meritocracia dentro del sistema organizativo de las escuelas, lo cual coadyuva con el buen funcionamiento de la misma, y por ende, se traduce en elementos que elevan el desarrollo cualitativo de la educación venezolana.

Ahora bien, se han planteado las políticas de ingreso y permanencia que ha implementado el Ministerio del Poder Popular para la Educación en los últimos años. Sin embargo, queda por revisar el egreso del personal docente del sistema educativo como parte inherente a la carrera docente. La situación con este eslabón de la carrera no es distinta, se encuentra en la misma anomia que los otros elementos.

En este sentido, para el egreso por razones estrictamente vinculadas al hecho jubilatorio de la carrera docente, la LOE 2009 en su artículo 42, establece que “el personal docente adquiere el derecho a la jubilación con veinticinco años de servicio activo en la educación...”, sin ningún otro requisito; sin embargo, es público y

notorio que el docente que solicita su jubilación se encuentra en un *limbo* legal, debido a que, mientras no aparezca en el listado del personal jubilado debe continuar en su puesto de trabajo, así haya cumplido su tiempo de servicio.

Esto acarrea, entre otras, dos consecuencias: la primera le impide el derecho a otro ciudadano que aspire a optar por un cargo dentro del sistema educativo; la segunda, estos docentes prefieren solicitar reposo continuo, para no incorporarse al plantel, creando un problema dentro de las instituciones educativas, motivado a que aparecen en la organización escolar, sin embargo, físicamente no están, generando una falta de docente de aula, que se traduce en una asignatura trabajada en el mejor de los casos con suplentes, o asignatura que sencillamente no cursaran los estudiantes, privándoles de esta forma del sagrado derecho a una educación de calidad.

En tal virtud, no sería temerario afirmar que el sistema educativo venezolano se encuentra en franco deterioro, específicamente en cuanto al ingreso, permanencia y egreso a la carrera docente, repercutiendo de una manera negativa en la relación laboral de este profesional con el estado, y por consiguiente, afectando de manera directa en la calidad del servicio educativo, tal como lo plantea Burgos (20015):

El trabajador docente se le presenta una serie de elementos significativos que les dificulta una buena satisfacción profesional. En ello, cabe señalar que la sobrecarga de trabajo, la situación de conflictos de los roles, la falta de integración y comprensión de padres y representantes, los nuevos y cambiantes lineamientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), adicionalmente la carga familiar que se ve afectada por el ajuste del presupuesto educativo como lo es el salario la cual no es acorde con el alto costo de la vida en Venezuela. De este modo, toda esta situación repercute en la vida personal, en lo social y en lo laboral de los profesionales de la docencia, originando desgano, desgaste o síndrome del quemado (bornout), cansancio, inconformidad, insatisfacciones y en definitiva un impacto negativo sobre la calidad de la educación ofrecida a la población estudiantil” (p. 9).

Por todo lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que el ejercicio de la profesión docente en Venezuela se encuentra asignada por tres características

específicas: 1) incongruencia, incompatibilidad, desconocimiento y vacío legal, 2) ensayo de mecanismos que tienden brechas entre lo verdaderamente académico y un marcado interés populista con evidentes orientaciones político-partidistas, y 3) desconocimiento de procesos inherentes al ejercicio de la carrera docente, los cuales han sido confiado a criterios de otra índole distinta a lo académico, observándose un descuido de los aspectos que demarcan la relevancia del ejercicio profesional en los estándares de calidad educativa.

Todo ello lleva a plantearse la siguiente pregunta de investigación, ¿El vacío legal, el ensayo de mecanismos que soslayan lo académico y el descuido de los fundamentos que sustentan la carrera docente, son elementos que inciden en el ejercicio de la profesión docente y, por ende, en la calidad del sistema educativo venezolano?

1.2.- Objetivos de Investigación

1.2.1. Objetivo General

Generar un constructo teórico basado en los fundamentos filosóficos de la carrera docente a partir del estudio comparativo de las transformaciones históricas experimentadas en el sistema educativo venezolano.

1.2.2. Objetivos Específicos

Comparar desde una perspectiva diacrónica el ejercicio de la profesión docente en el marco del sistema educativo venezolano.

Describir la dimensión ontológica, epistémica y axiológica que fundamenta los marcos regulatorios de la carrera docente en el sistema educativo venezolano.

Explicar los marcos regulatorios y operativos de la carrera docente establecidos en el devenir histórico del sistema educativo venezolano.

Construir un modelo alternativo de marcos regulatorios fundamentados en las dimensiones ontológicas, epistémicas, y axiológicas para el desarrollo de la carrera docente dentro del sistema educativo venezolano.

1.3.- Justificación

Una de las labores que más engrandece al ser humano es la de formar, motivado a que cada acto educativo lleva la esencia misma del educador. El maestro es un modelador de conductas, de experiencias, de enseñanzas, un generador de cambios sustentados en el aprendizaje y la formación. Cada una de sus enseñanzas están orientadas hacia la innovación, el desarrollo y aprendizaje. Por tal motivo, el educador es un líder, un orientador, un promotor social, entre tantos otros roles y perfiles inherentes al ejercicio de su profesión.

De allí la necesidad de que el estado le facilite al docente mecanismos inherentes a la estabilidad, al crecimiento académico y profesional y la materialización de beneficios cónsonos con su desempeño y elevada misión, lo cual no solo daría un riguroso soporte al ejercicio profesional de su carrera sino que le garantizaría sólidos mecanismos alrededor de los cuales enmarcar su rol, vida profesional, estabilidad laboral, social y emocional; y, desarrollo progresivo de su carrera. Todo ello redundará en el desarrollo cualitativo de la actividad educativa, potenciando por ende, el desarrollo científico, tecnológico, económico y político del país. Es evidente que toda transformación social está siempre ligada al aporte de los educadores.

Por lo tanto, es perentoria la búsqueda de soluciones a la cantidad de inquietudes y problemas que aquejan al educador venezolano, para que pueda ejercer su función de manera eficaz. Estas soluciones podrían surgir de investigaciones que aporten propuestas para mejorar el desarrollo de la carrera docente en cuanto al ingreso, permanencia y egreso del sistema educativo venezolano. Entre esos estudios se enmarca esta investigación, con la cual se pretende construir desde instancias teóricas los marcos regulatorios de la carrera docente en sus dimensiones ontológicas,

epistemológicas y axiológicas. Desde esta perspectiva, la presente tesis sería de pertinencia social y de relevancia académica, ya que hasta la fecha esta es una deuda de desarrollo profesional que tiene el ejecutivo nacional (desde el 2009) con los docentes venezolanos.

Al mejorar cualitativamente el desarrollo de la carrera docente, se beneficiaría directamente la sociedad venezolana; y es que, si se tienen docentes conformes con sus estándares y ofertas laborales, a los cuales se les garantice un crecimiento profesional, académico, moral y económico; estos serían en teoría, más productivos y aportarían sus conocimientos y experiencias en pro de la calidad educativa del país, reflejándose a corto, mediano y largo plazo, en la transformación educativa que tanto requiere la sociedad venezolana.

CAPÍTULO II

MOMENTO EPISTÉMICO I

*El educador debe amar su profesión, amarse como educador;
amar su trabajo como partero del alma y amar a todos
y cada uno de sus alumnos, en especial a los
más débiles, necesitados y carentes.
Pérez Esclarín.*

En el abordaje del tejido teórico es importante advertir que su discriminación obedece a una doble articulación: a) las categorías conceptuales se organizan en torno al devenir de la carrera docente en atención a todos los sistemas que la constituyen en el contexto latinoamericano, cuestión que se desarrollara en este apartado y b) se establece el elemento comparativo de ese devenir específicamente en la realidad educativa venezolana de cuyo enlace emerge la teórica comparativa del ejercicio de la profesión docente, lo cual será examinado en el capítulo siguiente.

2.1.- Carrera docente

La carrera docente, es una de las profesiones más noble que ejercen los individuos. Los educadores tienen en sus manos el futuro de la humanidad, son ellos los llamados a transformar el mundo, como lo afirma Morín (1999): “La educación debe contribuir a la autoformación de la persona (aprender y asumir la condición humana, aprender a vivir) y a que aprenda a convertirse en un ciudadano” (p.69).

Educar va más allá de la enseñanza de una disciplina o área del saber, no es una mera instrucción, manipulación, obligación, doctrina y menos aún un recitar de conocimientos memorísticos que se pretendan transmitir a los discentes, como recipientes huecos, carentes de sentido vital.

En este sentido, se presentan varias posiciones sobre la educación, las cuales son presentadas por Pérez (2011) de la siguiente forma:

Sócrates planteaba que la educación tenía una función de partera: ayudar a los otros, mediante preguntas pertinentes, a que den a luz la verdad, el bien, la belleza, que todos potencialmente llevamos dentro... El arte de educar consistía en promover las preguntas, más que las respuestas, potenciar la curiosidad y creatividad del alumno, estimular su libertad y no su obediencia o sumisión... **Kant** le daba a la educación un sentido muy parecido pues mantenía que la educación debe “desarrollar en cada individuo toda perfección de que es capaz”. **María Montessori**, decía “educar no es transmitir conocimiento, sino ayudar al descubrimiento del propio ser”. **J. Ruskin**, expresaba “educar a un niño no es hacerle aprender algo que no sabía, sino hacer de él alguien que no existía”, (p.23)

Visto así, la carrera docente está comprometida por la búsqueda de educadores capaces de transformar la vida de sus discentes en personas dignas y felices, los cuales tienen el reto de descubrir todo el potencial humano que llevan por dentro, desde sus sentimientos, conocimientos, valores; y que, a su vez, cada una de estas cualidades sean colocadas al servicio de otros y de la humanidad entera.

Por lo tanto es pertinente que quienes ingresen a formar parte de la carrera docente, sean los mejores, aquellos que ocupan los primeros lugares de sus promociones y que permanezcan en una constante formación, investigación y evaluación de su desempeño. A su vez, como compensación, se debe mantener presente la valoración de la profesión docente, las condiciones de trabajo, la remuneración, el estatus social y la condición humana de cada uno de estos profesionales, para brindarles herramientas útiles y satisfactorias tanto para el desarrollo de sus responsabilidades como para la dignificación de su persona en relación a tan noble e importante misión.

Es importante aclarar que este estudio toma por ejercicio de la profesión docente todo el marco deontológico inmerso en el cumplimiento de la función docente y, por carrera docente, al marco regulatorio que rige la relación del docente con el estado a partir del carácter procesual del ejercicio profesional en las diversas fases que se suscitan dentro de la vida académica-laboral del educador.

2.1.1.-Definición de Carrera Docente:

La carrera docente se traduce en el ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso del sistema educativo; no obstante, existen varias definiciones de la misma, en este sentido la UNESCO (2015) plantea “la carrera docente es el régimen legal que regula la vida laboral de quienes ejercen la profesión. Específicamente se norman los procedimientos de ingreso, permanencia, movilidad y retiro de los profesores del sistema estatal de educación”, (p. 18)

Asimismo, Rodríguez (2014), la define como “el conjunto de normas legales que regulan la profesión, es decir, el ingreso, ejercicio, movilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente”, (p.1). Ahora bien, ambas definiciones son similares, por lo cual se entiende entonces que la carrera docente está enmarcada dentro de los parámetros legales que configuran todo lo relacionado a la relación académica-profesional del educador, desde su ingreso, permanencia y egreso en el sistema educativo.

2.2.- Carrera docente en América Latina

Según la UNESCO (2015), una de las características más resaltante de la carrera docente en Latinoamérica es la heterogeneidad, la más antigua es la de Costa Rica que data de 1953, la última es la que regula la vida laboral de los profesores de México que se promulgo en el año 2013.

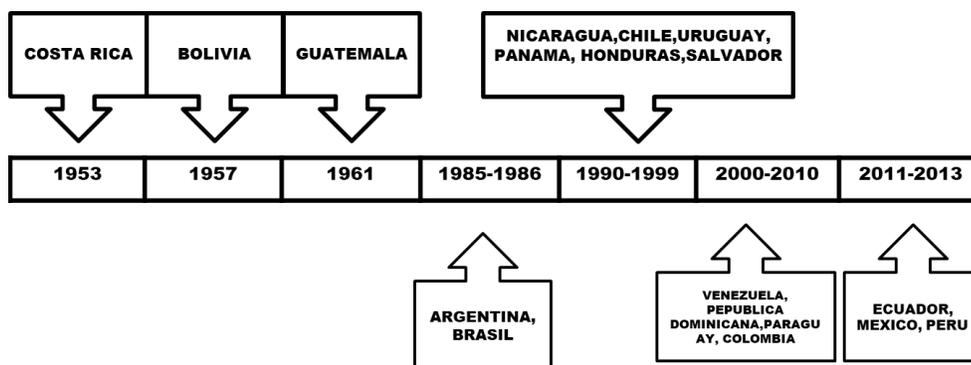


Grafico 1 Línea de tiempo de la carrera docente en América Latina. **Fuente:** UNESCO 2015

Ahora bien, la carrera docente en Latinoamérica se puede clasificar en dos categorías, de acuerdo a la legitimación o no de la meritocracia, basándose para su diferenciación en dos generaciones, a saber:

- La primera generación comprende las carreras diseñadas entre inicio de los años cincuenta y finales de los noventa. Esta generación coincide con el desarrollo del Estado de bienestar y se caracteriza por el reconocimiento de los profesores como trabajadores con derechos laborales amparados en el Estado (Terigi 2009, UNESCO 2015, p. 20). Para este tipo de carreras, el empleo docente está concebido “desde la carrera”; es decir, se privilegia la permanencia de largo plazo y el ascenso vertical (OECD 2005, UNESCO 2015, p. 20), y el recorrido por la carrera es posible debido a un enfoque credencialista que premia la acumulación de certificaciones y antigüedad (Navarro y Verdisco 2000, UNESCO 2015, p. 20)
- La segunda generación de carrera docente en América Latina corresponde al período de los Estados neoliberales y comprende el período entre la década de 2000 hasta la actualidad. En esta generación, la eficiencia y el control se constituyeron en los ejes organizadores de la vida laboral de los profesores. Ocupa el puesto de trabajo aquel mejor capacitado, según un conjunto de indicadores previamente establecidos. (UNESCO 2015, p. 20).

En este sentido, en el primer grupo se encuentran los países de Centroamérica, Argentina, Bolivia y Uruguay. En el segundo grupo están Ecuador, México y Perú. En los espacios de transición se ubican las regulaciones docentes de Brasil, Chile y Colombia. Un caso particular es Venezuela que, a pesar de haber renovado la legislación en los años 2000, contiene características fundamentales propias de las carreras de primera generación, (UNESCO 2015, p.21)

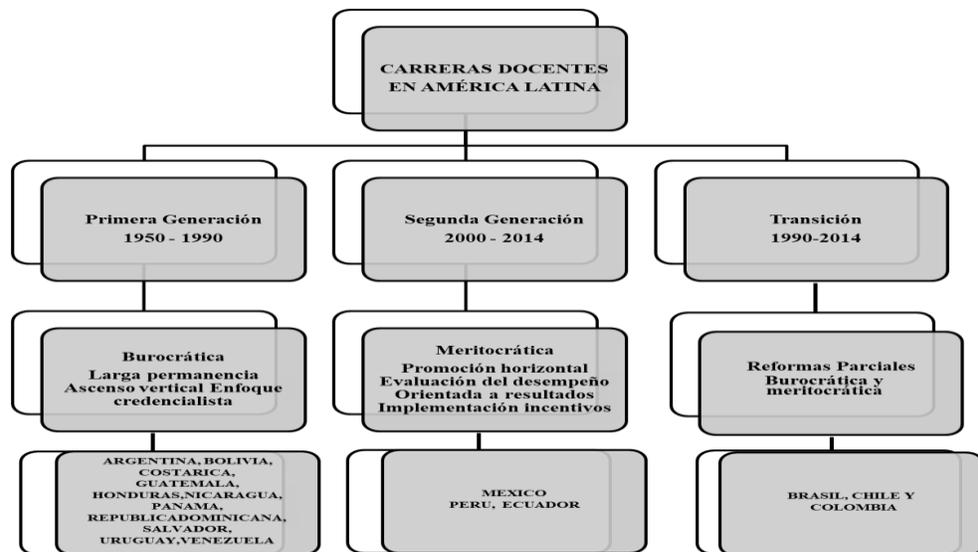


Gráfico 2 Esquema de carreras docentes en América Latina. *Fuente:* UNESCO 2015

Asimismo se tienen que entre las características de la carrera docente en América Latina, según Vaillant (2004), se encuentran las siguientes:

- a) Una carrera profesional diseñada de 4 a 7, en los cuales se avanza de forma automática por el paso del tiempo o combinación de factores como la antigüedad.
- b) La estabilidad en cargos titulares.
- c) La salida a funciones directivas o administrativas como única posibilidad de progreso.
- d) Sistema de puntaje centrado en antigüedad y capacitación.
- e) La evaluación de desempeño, que cuando existe, constituye a menudo una formalidad.
- f) Una estructura salarial centrada en el sueldo básico más adicionales, con aumentos que se otorgan al pasar de un nivel a otro.
- g) La salida de la enseñanza como única posibilidad de aumento salarial.
- h) La inexistencia de vínculo entre el desempeño y el salario individual considerado.

2.2.1.-Sistema de ingreso a la carrera docente en América Latina

El sistema de ingreso a la carrera docente es el proceso por el cual el profesional docente inicia de manera regular su desempeño laboral en el Sistema Educativo. Cada país regula y controla los mecanismos de acceso, a través de legislaciones promulgadas para tal fin. En la región de Latinoamérica prevalecen los concursos de méritos o de oposición para el ingreso a la carrera docente, entre los métodos de selección aplicados se encuentran clases modelos y entrevistas, prueba de conocimiento y experiencia certificada.

Asimismo, cada legislación establece los requisitos indispensables para aspirar a ingresar al magisterio, entre los cuales se destacan la nacionalidad, la mayoría de edad, la moral y buenas costumbres, no poseer antecedentes penales, la formación académica, entre otros. No obstante, el requisito más importante es la titulación, por lo que afirma la UNESCO (2015):

En la mayoría de los países de la región se mantiene la posición de que quienes pueden acceder a la carrera son profesionales con título pedagógico, en especial para el caso de la educación primaria. En otros casos como Bolivia, Costa Rica y Uruguay es posible que bajo circunstancias especiales ingresen a la carrera personas sin ningún título profesional. De igual forma en países de Centroamérica como Guatemala, Honduras y Nicaragua hay regulación flexible para profesores sin títulos, en el marco de procesos de profesionalización del cuerpo docente. En tanto que en algunos otros países como Colombia, Perú y México hay normas complementarias para la especialización pedagógica de profesionales en áreas disciplinarias distintas a la pedagogía. Más abiertas son las regulaciones de Ecuador y República Dominicana que expresan claramente que pueden ingresar al sistema profesionales de otras especialidades afines a la educación. En el caso Chileno, así como en el Mexicano o Colombiano no se exige, necesariamente, el requisito de haberse formado en pedagogía para ser profesor de educación media, concediendo la habilitación para enseñar a cualquier profesional afín, (pp. 24-25).

En este sentido, se puede observar que no en todos los países de la región, es necesario u obligatorio ser un profesional de la pedagogía para aspirar a ingresar y

posteriormente desarrollar una carrera docente, sin embargo, es necesario resaltar el caso particular de Venezuela. En su legislación del año 2009, establece en su artículo 40: “tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por institutos de educación universitaria para formar docentes”, no obstante en esa misma ley en la quinta de las disposiciones transitorias, se fija que: “por razones de necesidad comprobada en los diferentes niveles y modalidades del subsistema de educación básica y mientras dure tal condición de necesidad, se podrán incorporar profesionales de áreas distintas a la docencia...”.

2.2.2.-Permanencia: promoción, ascenso y evaluación de la carrera docente en América Latina

La permanencia en la carrera docente en América Latina está constituida por los mecanismos de promoción, ascenso y evaluación. En cuanto a la promoción se tienen dos características: la promoción vertical y la promoción horizontal, según la Unesco (2015):

La promoción vertical sigue siendo la estrategia de promoción laboral más presente entre las carreras docentes latinoamericanas. Este tipo de promoción comprende la movilidad hacia funciones directivas intraescolares (directores, subdirectores, etc) o fuera de la escuela (supervisores, monitores, etc)... Este tipo de promoción tiene sus orígenes en los viejos esquemas de carrera perteneciente al grupo de primera generación. Esta se instala bajo el supuesto de atraer a los mejores docentes a posiciones de liderazgos y conducción de la escuela y del sistema...**La promoción horizontal** entendida de manera común significa mejoras de la condición económica o laboral del docente que se desempeña en el aula de clase. Tradicionalmente la promoción horizontal está representada en el escalafón; es decir, en estructuras de categorías a las que se asciende por antigüedad o concurso y que tiene correspondencia con el salario. También forma parte de la promoción horizontal el incremento salarial por asignaciones extraordinarias, tales como lugares específicos de trabajos (zonas de emergencia, rurales o de fronteras) responsabilidades directivas temporales o mejoras en su preparación profesional, (p.27).

En líneas paralelas plantea Vaillant (2004): “la carrera magisterial tiene un sistema de ascenso que aleja al docente del aula y no contempla modalidades de promoción dentro de un mismo cargo...La forma de acceso a los cargos promueve el credencialismo y la acumulación de años en los cargos”, (p. 14). Aunado a estas consideraciones, Murillo (2006) sostiene que:

En ese debate resulta paradójico que el criterio más importante para promocionar de categoría no sea el esfuerzo personal de los profesores, sino la simple antigüedad en el cargo. Con ello, el ascenso de grado se convierte en un elemento automático sin ninguna consideración del trabajo desempeñado. Ciertamente es que aproximadamente la mitad de los países han ido estableciendo progresivamente un sistema de evaluación de los docentes como contrapunto al anterior elemento; sin embargo, este método está sujeto a serias críticas por la falta de procedimientos y criterios objetivos, y en muchos casos se está convirtiendo de nuevo en un fin y no en un medio. Las inconsistencias y contradicciones encontradas en las normas reguladoras generan la sensación de que con excesiva frecuencia la estructuración de la carrera docente no ha sido producto de un serio debate integrado en el conjunto de las reformas del sistema educativo y con una visión a largo plazo, sino más bien fruto de las tensiones y las demandas coyunturales. Con lo que en ocasiones su puesta en marcha no está contribuyendo a incrementar la calidad de la educación, sino a generar conflictos y desencantos entre el profesorado. Por todo ello, se puede afirmar que aún no se ha llegado a un sistema de carrera docente libre de críticas y aceptado unánimemente por toda la comunidad educativa. Los sistemas educativos latinoamericanos están enfrentándose en estos momentos al gran reto de incrementar su calidad y equidad, y uno de los elementos clave es mantener altas las ilusiones y expectativas con que los docentes llegaron a la profesión, (p. 58)

La situación descrita con el ascenso procesual a los escalafones docentes es similar a lo que ocurre dentro de las jerarquías de promoción implementadas en los sistemas educativos de Latinoamérica. La selección de directivos, quienes forman la columna vertebral de la administración de la docencia, continúa pasando por “credencialismos”, acumulación de años de servicio, hasta caer en la grotesca selección por intereses distantes al desarrollo académico.

En este sentido, Gairín (2012), muestra una comparación de los procesos de selección de directivos escolares en Argentina, Bolivia, Chile, España, Nicaragua,

Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; y después de comparar y analizar tales procesos, plantea un conjunto de elementos que resultan convenientes advertir para suscitar una dilatada discusión sobre estos aspectos:

- a) En general, todos los países comparados disponen de un marco normativo sobre la selección de directivos escolares, aunque en la práctica su aplicación es variada. Así, por ejemplo, en Venezuela existe un reglamento de la profesión docente (del año 2000) que no se aplica. Es destacable el hecho de que algunos países tienen marcos legislativos muy recientes, posteriores al 2005-2006, que evidencian procesos de transformación y reconsideración de la función directiva. En cualquier caso, sería deseable la existencia de un marco legislativo actualizado, donde se especifique lo que se espera y se exige a los directivos educacionales. Asimismo, resulta necesario replantear los marcos normativos como instrumentos que orientan y prescriben las acciones a realizar en desempeños vinculados a la calidad educativa y no como una simple lista de mínimos a cumplir en tablas y escalas.
- b) En general, es común que, como requisito previo, se solicite experiencia docente para el acceso a cargos directivos, aunque los años de experiencia mínimos son muy variados: desde los 13 años ininterrumpidos que se requieren en Uruguay, a los 4 años exigidos en algunas provincias Argentinas, situándose la media del resto de países comparados en los 5 años. Asimismo, son pocos los casos en los que se pide una formación específica previa de posgrado. Los cambios en los sistemas educativos analizados, la creciente complejidad de los centros educativos y la relevancia de las funciones directivas, aconsejan que los procesos de selección de los directivos no contemplen únicamente una experiencia mínima como docentes, tal y como sugieren la mayoría de sistemas analizados, sino una formación específica previa al acceso que garantice el desarrollo de competencias directivas básicas

que favorezcan el correcto desarrollo de la autonomía y la calidad de los centros educativos.

- c) Los responsables de la selección de los directivos escolares varían según el país. En el caso de Chile, España y Portugal, la selección va a cargo de una comisión del centro. En Portugal se valora de forma positiva este hecho, aunque el proceso necesita ser evaluado (se inició en el 2008), pero aporta como beneficio que se valoran aspectos técnicos. En otros muchos casos la selección de los directivos escolares es competencia de la administración, ya sea mediante procedimientos de libre nombramiento (ej.: Nicaragua y Venezuela), por concurso (ej.: Panamá, Paraguay) o mediante la designación de un tribunal formado por directores efectivos, supervisores y representantes de los concursantes (ej.: Uruguay). En los casos específicos de Argentina y Bolivia, son las juntas de provincia y distrito, respectivamente, las responsables de la selección de directivos. Si asumimos que la calidad de los sistemas educativos depende, en gran medida, de una respuesta mucho más ajustada de los centros educativos, como principales unidades del cambio, a su contexto inmediato, justificando así el incremento de la autonomía escolar, resulta conveniente y coherente que los responsables de la selección de los directivos sean agentes que dispongan también de una alta conocimiento de su contexto inmediato, como en los casos de Chile, España y Portugal.
- d) En lo que se refiere a la formación previa en gestión y administración, Portugal establece como requisito previo disponer de un curso en este ámbito, Panamá solicita 6 créditos en supervisión. En algunos casos, la formación es posterior a la selección (Uruguay y España). Tal y como ya se ha comentado, un ejercicio efectivo y profesional de la dirección escolar implica la existencia de una formación específica previa garantice el desarrollo de unas competencias directivas básicas que les permita afrontar con éxito su compleja tarea. Esta formación inicial de los directivos puede quedar en manos de la administración educativa, mediante agencias u organismos creados *ad hoc*, o de las universidades, como instituciones educativas que

tradicionalmente se han responsabilizado de la formación inicial de cualquier otro profesional, optimizando, por tanto, el uso de los recursos públicos.

- e) La metodología suele ser por concurso de méritos y oposición, excepto en Venezuela y Nicaragua, que es libre nombramiento, existiendo un procedimiento que cumplir en este último. En el caso de Chile, España y Portugal, la selección se concentra en los centros. Como ya se ha comentado, la tendencia a dotar a los centros educativos de una mayor autonomía que les permita responder de forma más efectiva y eficiente a las demandas y necesidades de su entorno inmediato, aconsejan caminar hacia las metodologías donde sea la propia comunidad escolar (en el sentido amplio del concepto) la que se encargue de la selección de directivos. Con el propósito de evitar favoritismos y abuso de poder, resulta imperativo que esta comunidad educativa utilice procedimientos públicos y translúcidos basados en concursos de méritos y oposición. En Chile, por ejemplo, se valora muy positivamente la obligatoriedad del concurso y mayor transparencia en el proceso, que evita cargos perpetuos. Así pues, la selección de los directivos escolares debería realizarse de acuerdo con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.
- f) Respecto a los criterios de valoración utilizados en los procesos de selección, no existe una clara tendencia entre los países sometidos a comparación. Suele focalizarse mucho en la formación y la experiencia, considerando, en algunos casos, el proyecto de dirección (ej. España, Portugal) o algún tipo de prueba psicológica de personalidad (ej. República Dominicana). En cualquier caso, la selección de directivos debería considerar los principios de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados de la gestión, así como las funciones atribuidas a los directivos escolares (ej. Dirección pedagógica y liderazgo, jefe de personal, relación con la comunidad y entorno, representación del centro, gestión, organización y funcionamiento general de la institución) y la evaluación previa del ejercicio de la dirección, cuando se

trata de personas que ya han ejercido en alguna otra ocasión la función de dirección escolar.

- g) El tiempo de permanencia de los directivos seleccionados suele ser variado, en algunos casos es vitalicio (ej.: Argentina, Paraguay, Uruguay). La duración del periodo de mando de los directivos escolares ha sido, en la mayoría de países, objeto de polémica constante entre los que abogan por mandatos extensos que permitan desarrollar ampliamente políticas y estrategias en los centros educativos, y aquellos que consideran necesaria la rotación de los directivos escolares para potenciar el dinamismo, el estancamiento de los centros educativos y la profesionalización de la dirección. Al margen del debate abierto sobre el necesario equilibrio entre el tiempo de permanencia y eficiencia del cargo, deberían establecerse mecanismos de evaluación periódica y rendimiento de cuentas (según las normas establecidas en cada país), como un mecanismo regulador fundamental para valorar y reorientar la acción de los directivos y contribuir a la transparencia a todo el sistema educativo. Por supuesto, esta evaluación de los directivos deberá realizarse en función los objetivos marcados al inicio de su actividad y los recursos asignados.
- h) En lo que se refiere a la selección por competencias, objeto principal de esta obra, se evidencia en algunos casos, aunque no explícitamente, cuando en la selección se valora la presentación de proyecto (ej: España, Portugal), prácticas en la institución (ej. Uruguay) o algún otro tipo de pruebas escritas. Más de la mitad de los países consideran la presentación de proyecto, pero pocas estancias prácticas que permitan la valoración efectiva de las competencias directivas. Resulta necesario encontrar sistemas que permitan seleccionar los requisitos / competencias básicas para el cargo y, a su vez, poder valorar aspectos propios que el candidato debería disponer para ejercer el cargo en una institución concreta. (p. 272-273).

Para los procesos de evaluación del desempeño docente, de la carrera docente, en cuanto al ingreso, promoción y ascenso, en mayor o menor grado se aplican en toda

la región, por lo tanto, se entiende por evaluación del desempeño docente según Valdes (2004), citado por la Unesco (2015):

como el conjunto de principios, conceptos y métodos que de forma sistemática ofrecen datos válidos y fiables. La finalidad de este proceso es valorar el efecto que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones inter- personales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad, (p.30).

En este sentido, los países de América Latina, que comparten la evaluación del desempeño docente, lo realizan basándose en tres principios, Según la Unesco (2015):

- a) La evaluación del trabajo de los profesores supone una definición *a priori* de aquello que es un buen desempeño.
- b) Las evaluaciones del desempeño están definidas como oportunidades de mejora de los profesores
- c) La evaluación del desempeño docente está concebida como una estrategia para retener a los mejores profesores dentro del sistema, pues se ha extendido la implementación de incentivos de tipo salarial en función a los resultados, así como otro tipo de reconocimientos.

Los resultados de estas evaluaciones pudiesen influir en la estabilidad laboral de los docentes, debido a que, si no, se tienen los resultados esperados, estos podrían ser separados de sus cargos, por lo tanto:

Luego de oportunidades de capacitación para los profesores con resultados deficientes, si las evaluaciones negativas persisten, los docentes son separados de la carrera. No obstante, en la práctica no ha sido usual llegar a este punto. Esta medida extrema más bien ha sido excepcional en todos los países donde se han implementado sistemas de evaluación del desempeño docente, entre otras cosas por la resistencia que surgió en los gremios durante mucho tiempo. Además, en varios momentos estas evaluaciones arrojaron pobres resultados que han cuestionado la efectividad del sistema educativo en su conjunto, (ob. cit; Unesco 2015. p. 31)



Gráfico 3 Mapa conceptual de evaluación de los docentes en América Latina
Fuente: Unesco (2015)

2.2.3.-Egreso de la carrera docente en América Latina

El egreso de la carrera docente en América Latina, puede darse por dos formas, ya sea por sanción, que se da en dos casos: por faltas o bajo desempeño, y la voluntaria la cual incluye la renuncia o jubilación. En el caso de la primera las faltas se dan por el ausentismo laboral sin justificación, por conductas que atenten contra la buena moral y costumbres, así como por observar conductas inapropiadas y agresivas, y por alteración del orden público, entre otras.

En cuanto a la jubilación, cada país se adhiere a su legislación vigente para este trámite, tomando en cuenta los años de servicios, la edad de los docentes y en algunos casos el sexo, hay naciones donde las docentes cumplen menos años de servicios que los hombres, también toman en cuenta los años laborados en escuelas con condiciones excepcionales, como las rurales, de fronteras y de marginalidad, en estas un año de servicio vale más que los de otra instituciones educativas, en este sentido, se tiene lo siguiente:

La tendencia general es a establecer la edad de jubilación alrededor de los 65 años. En los límites se encuentran Uruguay con 70 años y Paraguay con 40 años (en el caso de las mujeres). Junto con la edad de jubilación, algunos países como Panamá, Uruguay y Nicaragua consideran como alternativa los años de servicio, que van en el rango de 25 a 30. En todos los casos, existen excepciones para que estos límites de edad o años puedan ampliarse. El trabajo destacado y la necesidad de servicio son las excepciones más comunes. En Bolivia, existe además una excepción asociada a los años de servicio. El trabajo en zonas de frontera o rurales acredita más años de servicio, los cuales son incluidos para la jubilación...En países, como Panamá, Paraguay y Chile las edades de jubilación son diferenciadas por sexo. Las mujeres pueden jubilarse (en promedio) 5 años antes que los varones. Y en el caso específico de Paraguay, por cada hijo nacido se reconoce un año de servicio, (ob. Cit; Unesco 2015. P. 33)

Visto así, se puede afirmar que queda a discreción de la legislación particular de cada nación establecer los mecanismos de egreso a la carrera docente. No obstante, en término general se observa en el gráfico siguiente el esquema de salida de la carrera docente en Latinoamérica.



Gráfico 4 Esquema de salida de la carrera docente en América Latina. Fuente: Unesco (2015)

En el gráfico que antecede, se observa claramente el proceso de salida del sistema educativo latinoamericano, visto desde su generalidad. Evidenciándose que el mismo puede realizarse de dos maneras, ya sea por retiro voluntario y regular o a través de una sanción.

CAPÍTULO III

MOMENTO EPISTÉMICO II

*Quienes enseñan son, cada vez más,
quienes menos aprendieron
en los largos años que pasaron
en la educación formal.
Hung y Piñango*

Para desarrollar el ejercicio comparativo, interesa en este capítulo por una parte, establecer transiciones de relación entre la carrera docente vista en el escenario internacional desarrollado en el capítulo anterior y en el nacional que se describirá a continuación, y por la otra, estudiar desde una perspectiva diacrónica su devenir en los distintos momentos que han caracterizado al sistema educativo venezolano, lo cual permite sustentar la construcción filosófica del ejercicio de la profesión docente.

3.1 Relación de ingreso a la carrera docente en Venezuela

En Venezuela antes de los años noventa, el ingreso a la carrera docente en conjunto con los ascensos, se hacían por designación directa; y es que, al no existir la figura de interino, se asignaban los cargos directamente con titularidad. Esta designación directa presentaba entre otros, tres nudos críticos fundamentales: se otorgaba el ingreso a personal no graduado en docencia, predominaba el criterio político – partidista; y, no existía un riguroso respeto por la especialidad docente; es decir, la distribución de cátedras, en muchos casos, no respetaba la especialidad del docente. Todas estas circunstancias “aparentemente” eran amparadas en la realidad contextual, en la poca existencia de profesionales de la docencia graduados; y, por supuesto en la política del clientelismo y el amiguismo.

Con la promulgación del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente publicado en el año 1991, se da un salto cualitativo importante con respecto a las

prácticas arbitrarias que se habían venido aplicando al ingreso y ascenso en la carrera docente hasta el momento: se reivindica la profesión docente, se diversifican las especialidades y se respetan; y, se postula como bandera el predominio de criterios académicos y profesionales en el devenir de lo que sería la carrera docente. Desde los años noventa el ingreso a la carrera docente se hacía a través de concursos de mérito, los cuales fueron establecidos en el REPD del año 1991(modificado en el año 2000). En este documento legal, se encontraban las directrices que debían cumplirse para la organización, apertura y realización de dichos concursos.

Sin embargo, esta forma de ingreso al magisterio venezolano, estuvo vigente hasta el año 2001, fecha en la cual se realizó el último concurso de méritos para el ingreso y ascenso por esta vía. Posteriormente, el ingreso a la carrera docente, ha estado enmarcado en un sinnúmero de resoluciones que han contravenido en algunos casos los marcos legales establecidos en la materia, beneficiando de una manera directa a los profesionales de la docencia afechos al gobierno de turno. Al respecto Figueroa (2014) plantea:

La paralización de los concursos de ingreso y ascenso según los méritos académicos es otra de las causas de la salida de docentes. El Ministerio de Educación relega a los que salen de la UPEL o a los Licenciados en escuelas de Educación, para poner como interinos a los de las misiones... la figura del maestro interino ha servido de instrumento político que emplea el Ministerio de Educación para controlar el magisterio, (p. 3)

Visto así, se percibe de forma clara, que luego a estos docentes interinos, es a los que el Ministerio otorga la titularidad a través de las diferentes resoluciones, lo cual, al no privar criterios de índole académica, repercute en la calidad de la enseñanza y posteriormente en la calidad de los egresados del sistema educativo venezolano.

En este sentido, a continuación se presentará la relación de ingreso a la carrera docente a través de las distintas resoluciones que en los últimos quince años ha instrumentado el Ministerio del Poder Popular para la Educación, veamos:

Cuadro 1 Relaciones de ingreso a la carrera docente desde el año 2005 hasta el año 2017

RESOLUCIÓN N° GACETA FECHA DE PUBLICACIÓN	MINISTRO	CONTENIDO	OBSERVACIÓN
058 38.315 16-11-2005	Aristóbulo Isturi	1.- Otorga la titularidad a los docentes interinos con un año escolar lectivo de servicio como mínimo, en un cargo de vacante absoluta	* Es la primera vez que se utiliza esta forma de ingreso al Ministerio, desde el año 1992 hasta el año 2001 fue por concurso de oposición
077 38.351 05-01-2006	Aristóbulo Isturi	1.- Norma la resolución 058, estableciendo los mecanismos para optar al cargo titular. 2.- Define vacante absoluta: Cargo que no tiene un personal titular, está disponible por jubilación, renuncia, defunción o aquel cargo nuevo, creado por necesidad de matrícula. 3.- Designa para los cargos de educación de preescolar, primera y segunda etapa de educación básica 33,33 horas de clases semanales y para los cargos de educación media y diversificada serán a tiempo convencional, mínimo 20 horas y máximo 36 horas semanales. 4.-El jefe de personal de zona educativa hará el movimiento a titular, previa entrega de los requisitos 5.- Requisitos: Fondo negro del título de pregrado certificado, constancia de trabajo emitida por el director del plantel, donde indique que está en una vacante absoluta. . 6.- La consignación de los documentos no garantiza la titularidad.	* El docente de media y diversificada, es desmejorado laboralmente. Pierde 16 horas semanales de clase.
021 38.429 04-05-206	Aristóbulo Isturi	1.- Modifica la resolución 077, a objeto de precisar los términos en los cuales se verificarán el cambio de docente interino a titular. 2.- Se incluye un artículo nuevo, el N° 14. En el cual establece que los docentes interinos ingenieros o equivalente a una especialidad relacionada con el área técnica y que laboren en una Escuela Técnica, pueden optar a la titularidad.	* Le da estabilidad laboral a los profesionales de otras carreras, limitando el campo de trabajo de los docentes.

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 1 (Cont.)

RESOLUCIÓN N° GACETA FECHA DE PUBLICACIÓN	MINISTRO	CONTENIDO	OBSERVACIÓN
003 39.098 14-01-2009	Héctor Navarro	1.- Deroga la resolución 058,077,021. 2.- Establece los requisitos para participar en el proceso de ingreso a la carrera docente. 3.- Por primera vez se introducen los mecanismos de baremos de credenciales e instrumentos de evaluación ad hoc del desempeño docente, aplicados para optar al cargo titular del personal interino. 4.- Estuvo en vigencia desde el 14-01-2009 hasta el 31-12-2009	* Los instrumentos aplicados para la evaluación del desempeño docente, no están definidos en esta resolución.
004 39.098 14-01-2009	Héctor Navarro	1.- Establece la normativa legal para el proceso de selección del personal que ingresa a la carrera docente. 2.- Para participar en el proceso de ingreso, el docente interino debe haber estado en un cargo de vacante absoluta, durante un año escolar como mínimo. 3.- Se crea el sistema ad hoc de selección de los profesionales de la docencia para el ingreso de la carrera docente, conformado por el consejo nacional, consejo zonal y el consejo escolar. (ver cuadro N° 3: Constitución-Función del Sistema ad hoc) 4.- El proceso de evaluación del desempeño aplicado a los docentes interinos consiste en: a) Revisión de las credenciales académicas, y, b) Medir el perfil y comportamiento profesional. 5.- Se fija el cronograma de actividades a realizar en este proceso.	* Ad hoc: comisión formada para un fin específico, al culminar esa labor, la misma desaparece.
015 39.132 05-03-2009	Héctor Navarro	1.- Establece las tablas de valoración del sistema ad hoc de selección de los profesionales para el ingreso a la carrera docente. 2.- Entra en vigencia desde la fecha de su publicación y hasta la presente fecha no ha sido derogada.	* Emitida antes de la Ley Orgánica de Educación 2009, y es utilizada en el proceso de ingreso del personal docente del año 2010 y 2012

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 1 (Cont.)

RESOLUCIÓN Nº GACETA FECHA DE PUBLICACIÓN	MINISTRO	CONTENIDO	OBSERVACIÓN
020 39.428 20-05-2010	Héctor Navarro	<p>1.-Crea el sistema de selección para la evaluación del desempeño docente con el fin de otorgar el ingreso a la carrera docente. Este sistema estuvo constituido por: Consejo Escolar, Consejo Zonal y Consejo Nacional. (ver cuadro Nº 2: Sistema de selección para la evaluación del desempeño docente, para el ingreso a la carrera docente).</p> <p>2.- Participan los docentes en condición de interino en cargo vacante absoluto, durante un año escolar como mínimo de servicio.</p> <p>3.- El procedimiento de evaluación del desempeño aplicado a los docentes interinos consistió: a) revisar y valorar las credenciales académicas, b) evaluar el perfil, la actuación, desarrollo y eficiencia docente.</p> <p>4.- Fija el cronograma de actividades a realizar durante el proceso de selección.</p> <p>5.- Entra en vigencia desde el 20-05-2010 hasta el 31-12-2010</p>	* Continúa utilizando las tablas de valoración de méritos del sistema de selección para el ingreso a la carrera docente, presentadas en la resolución 015, de fecha 05-03-2009.
037 39.934 31-05-2012	Maryann Hanson	1.- Conformar el sistema de selección para la evaluación del desempeño docente del o la profesional de la docencia con interés a ingresar a la carrera docente	* Utiliza las tablas de valoración del sistema de selección de la resolución 015 de fecha 05-03-2009.

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 1 (Cont.)

RESOLUCIÓN N° GACETA FECHA DE PUBLICACIÓN	MINISTRO	CONTENIDO	OBSERVACIÓN
038 39.934 31-05-2012	Maryann Hanson	<p>1.- Otorga el carácter ordinario al profesional de la docencia interino, que se encuentra en un cargo de vacante absoluta, por lo menos durante un año de servicio.</p> <p>2.- El sistema de evaluación del desempeño docente está compuesto por: Consejo Escolar, Consejo Zonal y Consejo Nacional, (ver cuadro N° 4: Sistema de selección para la evaluación del desempeño docente, de la o el profesional de la docencia para el ingreso a la carrera docente).</p> <p>3.- Solo se le dará titularidad para 36 horas académicas de clase semanales, si el docente tiene más horas debe liberarlas (renunciarlas).</p> <p>4.- Los docentes de educación integral que posean más de 5 años en condición de interino en el nivel de educación media general, puede optar a ser evaluado para ese cargo y están obligados a realizar cursos de formación permanente que dictará el Ministerio del Poder Popular para la Educación, a fin de obtener el certificado en la asignatura que administra.</p> <p>5.- Obtener 80%, como mínimo de puntuación en la evaluación del desempeño docente.</p> <p>6.- Los docentes interinos que no acumulen el 80% de puntuación continuarán un año más de interino y deberán cumplir con un proceso de formación permanente para participar en el próximo proceso de evaluación.</p> <p>7.- No participan los docentes que posean títulos de pregrado en otras carreras.</p> <p>8.- Estuvo en vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31-12-2012.</p>	<p>* Los cursos de formación permanente a los docentes de educación integral, no fueron dictados.</p> <p>* El proceso de formación permanente dirigido a los docente que no lograron alcanzar el 80% de puntuación en la evaluación de desempeño, no fueron dictados.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 1 (Cont.)

RESOLUCIÓN N° GACETA FECHA DE PUBLICACIÓN	MINISTRO	CONTENIDO	OBSERVACIÓN
Punto de cuenta N° 015-2015 de fecha 27 de julio de 2015 01-08-2015	Héctor Rodríguez	1.- Resuelve otorgar el cargo titular al personal docente interino. 2.- Proceso que realizaron a través de un listado de docentes adscritos a cada zona educativa del país. 3.- Los docentes tenían entre uno y 17 años de servicio como interino. 4.- El único requisito para optar al cargo de titularidad fue no poseer ninguna hora académica como titular. 5.- No hubo verificación si los docentes estaban laborando en cargos de vacante absoluta o vacante relativa.	* Los criterios para esta resolución son ambiguos, se diluyen todos los alcances previos, debido a que no hay evidencias documentadas de los parámetros que utilizó el ejecutivo en esta medida.
Punto de Cuenta N° 01/1.8 de fecha 03 de Enero de 2017	Elías Jagua	1.- Resuelve otorgar el cargo titular al personal docente interino. 2.- Proceso que realizaron a través de un listado de docentes adscritos a cada zona educativa del país. 3.- Los docentes tenían entre cero (0) y 34 años de servicio como interino. 4.- Se desconocen los requisitos para otorgar estas titularidades. 5.- No hubo verificación si los docentes estaban laborando en cargos de vacante absoluta o vacante relativa.	* Los criterios para esta resolución son ambiguos, se diluyen todos los alcances previos, debido a que no hay evidencias documentadas de los parámetros que utilizó el ejecutivo en esta medida

Fuente: Alastre (2017)

3.2.- Sistema de selección para la evaluación del desempeño docente en Venezuela

La carrera docente en Venezuela, está constituida por el ingreso, permanencia y egreso al sistema educativo. La misma se fundamenta en los principios consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, en su artículo 104, así como en la cuarta disposición transitoria de la Ley Orgánica de Educación de 2009, que establece:

En tanto se promulgue la Ley Especial que regulará el ingreso, ejercicio, promoción, permanencia, prosecución y egreso en la profesión docente, con bases en los principios constitucionales y en la presente Ley, se establece que el ingreso, promoción y permanencia de los educadores y educadoras al Sistema Educativo responderá a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético social y educativo, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica, y se ordena al órgano rector con competencia en materia de educación básica a establecer un Reglamento provisorio de Ingreso y Ascenso en la Docencia, dentro de los tres meses siguientes a la publicación en Gaceta Oficial de la presente Ley.

Como puede observarse, ni la ley especial, ni el reglamento provisorio han sido sancionados por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación. Si bien es cierto que, para mediados del año 2015, el ejecutivo mostró una propuesta de Reglamento, la cual sometió a consulta vía online; es evidente que a la presente fecha, no se ha concretado su aprobación y posterior aplicación. Es válido aclarar que esta propuesta de reglamento solo fue concebida para atender el ascenso a las categorías académicas o escalafones, por lo tanto no establece ni regula mecanismos para el ingreso o ascenso a las jerarquías administrativas.

En este sentido, sigue en vigencia el Reglamento del Ejercicio a la Profesión Docente del año 1991, modificado en el año 2000, según lo establecido en la disposición única derogatoria de la misma Ley Orgánica de Educación de 2009, que dicta lo siguiente: “su Reglamento General y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente quedan vigentes en lo que no contradiga la presente Ley”. De esta forma, la carrera docente se expresa en un conjunto de funciones, condiciones,

categorías y jerarquías contempladas en el Reglamento del Ejercicio de la profesión Docente (2000).

3.2.1.- De la evaluación del personal docente, según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente año 1999 (modificado en el año 2000):

La evaluación y escalafón del personal docente en Venezuela, están definidos en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (REPD) del año 2000, cuyo instrumento en su artículo 46 establecen lo siguiente:

La evaluación y clasificación del personal docente será organizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (hoy día Ministerio del Poder Popular Para la Educación), se llevará a cabo a través de la Junta Calificadora Nacional, las Juntas Calificadoras Zonales y los Comité de Sustanciación. En los Estados, Municipios y demás entes públicos, la evaluación y clasificación se organizará de acuerdo con las necesidades propias de cada organismo.

En consecuencia, se entiende por evaluación docente a: a) todo el conjunto de normas, reglas y procedimientos establecidos, con el propósito de medir el desempeño académico y laboral del maestro, antes, durante y después de su función docente; y, b) a su vez, evaluar el ingreso y ascenso a la carrera docente venezolana.

Para la evaluación docente, están establecidos en el REPD los distintos órganos que realizarán dichas evaluaciones así como las fases inherentes en los procesos necesarios para tal fin. A continuación se mostrará una tabla con cada una de estas especificaciones:

Cuadro 2: Juntas Calificadoras, Según El Repd

JUNTA NACIONAL		JUNTA ZONAL		COMITÉ DE SUSTANCIACIÓN	
INTEGRANES	FUNCIONES	INTEGRANTES	FUNCIONES	INTEGRANTES	FUNCIONES
<p>15 MIEMBROS * 7 Miembros en representación del Ministerio del Poder Popular Para la Educación. * 7 Miembros en representación de las organizaciones de los profesionales de la docencia. * 1 Miembro designado de mutuo acuerdo por los representantes del Ministerio del Poder Popular Para la Educación y de organizaciones de los profesionales de la docencia, quién presidirá la junta.</p>	<p>1.- Elaborar su reglamento interno. 2.- Establecer las normas, criterios y procedimientos para la organización y funcionamiento de la evaluación del personal docente. 3.- Actuar como segunda instancia administrativa para los casos de apelación y revisión de las clasificaciones otorgadas por las juntas calificadoras zonales. 4.- Decidir todo lo concerniente a los instructivos y formatos requeridos para el cumplimiento de las funciones de evaluación y clasificación docente. 5.- Establecer todo lo referente a los concursos de méritos y de oposición para la provisión de cargos a la carrera docente. 6.- Atender, resolver y dictaminar todo lo relacionado en materia de evaluación y clasificación de personal docente.</p>	<p>15 MIEMBROS * 7 Miembros en representación de la Zona educativa. * 7 Miembros en representación de las organizaciones de los profesionales de la docencia de la zona. * 1 Miembro designado de mutuo acuerdo por los representantes de la Zona Educativa y las organizaciones de los profesionales de la docencia, quién presidirá la junta.</p>	<p>1.- Evaluar al personal docente y evaluar a los profesionales de la docencia de la Zona Educativa correspondiente. 2.- Registrar en la Hoja de Servicio todos los aspectos de la actuación, desarrollo y eficiencia docente. 3.- Atender, resolver y dictaminar todo lo relacionado en materia de evaluación y clasificación del personal docente. 4.- Remitir a la Junta Calificadora Nacional copia de la Hoja de Servicio 5.- Proponer a la Zona Educativa los integrantes de los jurados de los concursos y trabajos de ascensos. 6.- Recibir y publicar los resultados de los concursos y trabajos de ascensos, y remitir copia a la Zona Educativa. 7.- Remitir a la Zona Educativa los resultados de las evaluaciones y clasificaciones realizadas al personal docente. 8.- Expedir los certificados de evaluación, clasificación y clasificación docente, cuando este lo solicite. 9.- Recibir y tramitar apelaciones. 10.- Rendir ante la Junta Calificadora Nacional, informe anual de su actuación.</p>	<p>3 MIEMBROS * El Director del Plantel. * 2 Miembros del personal con sus respectivos suplentes, los cuales serán electos anualmente por los profesionales de la docencia reunidos en asamblea.</p>	<p>1.- Recibir, procesar y archivar los documentos probatorios de la actuación y desarrollo profesional del personal docente. 2.- Elaborar informe de la eficiencia docente. 3.- Mantener actualizado los expedientes del personal docente. 4.- Proponer a la Junta Calificadora Zonal la calificación y clasificación que corresponda al docente evaluado. 5.- Proponer a la Junta Calificadora Zonal los nombres de los candidatos a integrar los jurados de los trabajos de ascensos. 6.- Conocer el informe de memoria descriptiva a los fines de la calificación y clasificación del personal docente. 7.- Entregar copia de la calificación y clasificación propuesta al docente evaluado. 8.- Remitir a la Junta Calificadora Zonal el informe de las calificaciones y clasificaciones realizadas a los profesionales de la docencia.</p>

Fuente: REPD (2000)

3.2.2.- De la evaluación del personal docente, según las distintas resoluciones emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación a partir del año 2005 hasta el año 2017

Desde el año 2005 y hasta el año 2017, el Ministerio del Poder Popular para la Educación ha tratado el tema del ingreso docente a través de resoluciones, contrariando o desconociendo lo establecido en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente del año 2000; sin embargo, ha existido una serie de criterios observados que varían en cada proceso. Para el año 2005 el cambio de interino a titular lo hace el Jefe de Personal de Zona Educativa, en el año 2009 se crea una comisión ad hoc para evaluar el desempeño docente y así proceder a otorgar el cargo titular, para el año 2010 y el año 2012 se crea un Sistema de Selección para la Evaluación del Desempeño Docente.

Detengámonos en este Sistema de Selección instrumentado en el año 2012. El Ministerio del Poder Popular para la Educación, a través del Sistema de Selección para la Evaluación del Desempeño Docente, define las políticas de ingreso de los profesionales de la docencia, cuyo sistema estaría sustentado en dos (02) grandes componentes que se expresan de la siguiente forma:

- * **La Evaluación del Desempeño Docente** que se refiere al compromiso social, desarrollo pedagógico, características de la personalidad del docente, responsabilidad, relaciones interpersonales y los resultados de su labor educativa.
- * **La Evaluación de Credenciales** que se refiere al nivel de formación intelectual y profesional que tiene el docente o la docente, todo ello compendiado en su capital curricular.

Asimismo, en este sistema se define la Evaluación del Desempeño Docente, como un proceso sistemático que tiene la finalidad de comprobar la efectividad de la acción docente de acuerdo a sus capacidades pedagógicas, para garantizar la calidad educativa, implementando un nuevo estilo de reflexión compartida que se evidencia en la actuación y participación de los estudiantes.

A su vez, indican que la visión y misión de este sistema de selección estaría orientada hacia el fortalecimiento del Estado Docente, a través de la creación de políticas de ingreso, dirigidas a las y los profesionales de la docencia, en condición de interino o interina, ocupando un cargo de vacante absoluta durante al menos un año escolar. Junto a ello, se perseguía estándares de excelencia que dieran cuenta de la calidad educativa, a través de: una praxis efectiva de las y los profesionales de la docencia en el marco del ideario bolivariano; la eficiencia, efectividad y productividad académica; la estabilidad obtenida y el reconocimiento de la labor desarrollada en la función docente.

Entre las metas que el ejecutivo proponía para este sistema de selección se citan las siguientes:

- a) Establecer un sistema único de evaluación del desempeño docente en correspondencia a la realidad actual del país, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación y en el marco del Proyecto Nacional Simón Bolívar
- b) Evaluar el desempeño docente en el aspecto pedagógico, académico, relaciones interpersonales y la interacción con la comunidad en concordancia con las políticas educativas actuales.
- c) Certificar los resultados obtenidos por los aspirantes a la titularidad.

Visto así, este sistema de evaluación, estaría en consonancia con los parámetros de ingreso o acceso a la carrera docente que se utilizan en varios países de Latinoamérica; y, vendría a fortalecer los procesos administrativos inherentes a la carrera docente, influyendo satisfactoriamente en la calidad de la educación.

Pese a sus bondades, esta forma de evaluación fue aplicada solo durante el año de su vigencia, debido a que posteriormente en el año 2015 y luego en el año 2017, no fue utilizada. Es decir, al ser discontinuada su implementación, el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, se apropió de otros mecanismos, los cuales consistían básicamente en realizar de forma automática el pase o conversión del código de docente interino a docente titular, sin la exigencia de ningún criterio

académico de observancia durante un proceso de evaluación previa. Aunado a ello, estarían los docentes egresados de la I Cohorte del Programa Nacional de Formación de Educadores, a quienes, por órdenes expresas del entonces presidente Hugo Rafael Chávez Frías, también se les asignó la titularidad del cargo docente en el Sistema educativo venezolano, de forma automática sin la evaluación o consideración de criterios académicos tal como lo contempla la norma vigente (REPD) o emergente (Sistema de Selección)

Cuadro 3: Sistema AD HOC de selección y evaluación del desempeño docente para el ingreso a la carrera docente (AÑO 2009-Resolución: 004)

CONSEJO NACIONAL		CONSEJO ZONAL		CONSEJO ESCOLAR	
INTEGRANTES	FUNCIONES	INEGRANTES	FUNCIONES	INTEGRANTES	FUNCIONES
<p>* 12 Miembros designados por la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos.</p> <p>* 2 Abogados, nombrados por la Dirección General de la Consultoría Jurídica.</p>	<p>1.- Convocar el proceso de selección.</p> <p>2.- Elaborar los instrumentos.</p> <p>3.- Consignar los resultados definitivos, a la Oficina General de Recursos Humanos.</p> <p>4.- Responder a las apelaciones.</p>	<p>* 7 Miembros: de la división de personal, académico, asesoría jurídica y un participante de cada uno de los niveles del sistema educativo.</p>	<p>1.- Recibir los resultados de la evaluación.</p> <p>2.- Procesar y publicar los resultados definitivos.</p> <p>3.- Acompañar al Consejo escolar en la aplicación de los instrumentos de evaluación.</p> <p>4.- Responder las apelaciones.</p> <p>5.-Enviar los resultados al Consejo Nacional del sistema ad hoc de selección.</p>	<p>* 1 Representante del personal directivo.</p> <p>* 2 Representante de los docentes.</p> <p>* 2 Representante de la comunidad educativa.</p> <p>* 2 Estudiantes.</p>	<p>1.- Convocar las asambleas de representantes y estudiantes.</p> <p>2.- Elaborar las actas de la evaluación realizada por los representantes y estudiantes.</p> <p>3.- Aplicar los instrumentos de evaluación.</p> <p>4.- Supervisar las jornadas.</p> <p>5.- Recibir las credenciales.</p> <p>6.- Remitir los resultados al Consejo Zonal del sistema ad hoc de selección</p>

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 4 Sistema de selección y evaluación del desempeño docente, para el ingreso a la carrera docente (año 2010-Resolución: 020)

CONSEJO ESCOLAR		CONSEJO ZONAL		CONSEJO NACIONAL	
INTEGRANES	FUNCIONES	INEGRANTES	FUNCIONES	INTEGRANTES	FUNCIONES
<p>Siete Miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 1 Representante del personal directivo. * 2 Representante de los docentes. * 2 Representante de la comunidad educativa. * 2 Representante de la comunidad estudiantil 	<ul style="list-style-type: none"> 1.- Convocar a la asamblea de representantes y estudiantes. 2.- Recibir las credenciales de los docentes que van a realizar el proceso de selección. 3.- Aplicar los instrumentos de evaluación. 4.- Coordinar las jornadas de evaluación. 5.- Elaborar las actas de evaluación. 6.- Entregar al consejo zonal el acta de resultado y los expedientes. 	<p>Siete Miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El jefe de la división de personal. * El jefe de la división de asesoría jurídica. * 5 Miembros de la división académica, los cuales representaban todos los niveles y modalidades del subsistema de Educación Básica. 	<ul style="list-style-type: none"> 1.- Supervisar el proceso de selección. 2.- Recibir los resultados de la evaluación. 3.- Verificar y publicar los resultados definitivos. 4.- Atender y dar respuesta a las apelaciones de primera instancia. 5.- Enviar los resultados al consejo nacional. 	<p>Siete Miembros</p> <ul style="list-style-type: none"> * Designados por la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> 1.- Elabora y valida los instrumentos de evaluación. 2.- Convoca la apertura del proceso de selección. 3.- Certifica los resultados. 4.- Elabora y entrega el informe definitivo de resultados a la oficina de Recursos humanos. 5.- Responde a las apelaciones de segunda instancia.

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 5: Sistema de selección y evaluación del desempeño docente de la o el profesional de la docencia para el ingreso a la carrera docente (año 2012- resolución: 037)

CONSEJO ESCOLAR		CONSEJO ZONAL		CONSEJO NACIONAL	
INTEGRANES	FUNCIONES	INEGRANTES	FUNCIONES	INTEGRANTE S	FUNCIONES
<p>Siete Miembros: * 1 Representante del personal directivo. * 2 Voceros del personal docente. * 2 Voceros de la comunidad educativa. * 2 Voceros de los estudiantes.</p>	<p>1.- Inscribir, recibir las credenciales. 2.-Coordinar este proceso y aplicar los instrumentos de evaluación 3.- Elaborar las respectivas actas 4.- Organizar y conformar los expedientes de cada participante 5.- Transcribir los datos en la tabla de resultados y consignar al Consejo Zonal del Sistema de Selección acta de resultados preliminares y los expedientes debidamente foliados y certificados.</p>	<p>Siete Miembros * 1 Jefe de la División de Personal. * El coordinador de Educación Inicial. *El Coordinador de Educación Primaria. *El Coordinador de Educación Media * El Coordinador de Formación Permanente. * El Coordinador de Comunidades Educativas * El Coordinador de Supervisión Educativa Nota: Participarán en calidad de observadores (3) representantes de las organizaciones sindicales asignadas de la Convención Colectiva.</p>	<p>1.-Seguimiento y cumplimiento del cronograma y supervisar al Consejo Escolar. 2.- Remitir a cada uno de los Consejos Escolares el número de instrumentos de evaluación correspondientes debidamente seriados. 3.- Recibir y verificar los resultados preliminares de la evaluación realizada por el Consejo Escolar. 4.- Publicar los resultados 5.- Recibir las apelaciones de segunda instancia 6.- Consignar los expedientes con los resultados a la Dirección de Zona Educativa.</p>	<p>Siete Miembros de las Direcciones * 1 Oficina de Recursos Humanos * 1 Educación Inicial. * 1 Educación Primaria. * 1 Educación Media. * 1 Formación Permanente * 1 Comunidades Educativas * 1 Supervisión Educativa</p>	<p>1.- Elaborar y validar los instrumentos de evaluación aplicables. 2.- Atender y responder las apelaciones en segunda instancia 3.-Certificar los resultados definitivos presentados por el Consejo Zonal. 4. Elaborar y suscribir el acta de cierre y presentar informe final a la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos.</p>

Fuente: Alastre (2017)

3.2.3.-Semejanzas y diferencias de las formas de ingreso a la carrera docente en Venezuela

Cuadro 6: Semejanzas y diferencias del ingreso a la carrera docente

VISIÓN COMPARATIVA	AÑOS 90 HASTA 2004	DESDE 2005 HASTA 2017
DIFERENCIAS	<p>1. Se hacían por concurso de méritos.</p> <p>2.- El Ministerio de Educación hacía un llamado a concurso público, a través de la prensa.</p> <p>3. Existían unas Juntas calificadoras que se encargaban de todo el proceso del concurso.</p> <p>4. El proceso de evaluación de méritos era medir el desempeño académico y laboral del maestro en conjunto con su capital curricular, antes, durante y después de su función docente.</p>	<p>1. Diferentes formas de ingreso, pero ninguno por concurso de méritos.</p> <p>2. El Ministerio del Poder Popular para la Educación no realizó ningún llamado público a concurso, sólo tenían opción a participar en el proceso de ingreso al magisterio, los docentes interinos con un año mínimo de desempeño en un cargo de vacante absoluta.</p> <p>3. Para el ingreso de los años 2005, 2015 y 2017, lo realiza de forma automática el MPPE. Para los años 2009,2010 y 2012 lo realizan a través de una comisión denominada Sistema de Selección para la Evaluación del Desempeño Docente.</p> <p>4. La Evaluación del Desempeño Docente consistía en dos procesos: el primero referido al compromiso social y al desarrollo pedagógico; y, el segundo alusivo al nivel de formación intelectual y profesional con énfasis en el Sistema Educativo Bolivariano.</p>
SEMEJANZAS	<p>1.- El Sistema de Selección para la Evaluación del Desempeño Docente es una copia de las Juntas Calificadoras, con la inclusión ahora de una representación de la comunidad educativa y estudiantil.</p> <p>2.- Los concursos de mérito se basaban en la Tabla de valoración de Méritos establecida en el REPD y en los procesos de ingreso donde se utilizó el Sistema de Selección para la Evaluación del Desempeño Docente se aplicó un baremo diseñado para tal fin, en ambos instrumentos se buscaba darle una puntuación a la actuación del docente y al capital curricular.</p>	

Fuente: Alastre (2017)

3.3.- Promociones y ascensos en la carrera docente venezolana

3.3.1.-Según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

La organización de la carrera docente venezolana, se basa en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente del año 2000; en el cual se establecen claramente los lineamientos, criterios y directrices a considerar para garantizar los alcances graduales y progresivos de escalafones, jerarquías y sistemas de evaluación dentro del sistema educativo. Entre tales aspectos, destacan los siguientes elementos conceptuales:

Escalafón docente: en el artículo 15 del REPD se define como un sistema orgánico de clasificación que regula el ingreso, ubicación y ascenso en el ejercicio de la profesión docente; y, está basado en jerarquías y categorías.

Las jerarquías: se corresponden con los cargos definidos dentro de la organización administrativa del sistema educativo y comprenden las siguientes denominaciones: docente de aula, docente coordinador, docente directivo y de supervisión. (Artículo 16 REPD)

Las categorías: son el grado o nivel alcanzado por el profesional de la docencia en el ejercicio de su carrera dentro de la organización administrativa.

Las promociones: consiste en todo tipo de acciones realizadas por las autoridades educativas que propendan al mejoramiento del profesional docente en servicio. (Artículo 29 REPD)

Los ascensos: se entiende por ascenso al avance progresivo del profesional de la docencia en las jerarquías administrativas y categorías académicas de la carrera docente. (Artículo 30 REPD). En el caso de los ascensos del profesional de la docencia en las jerarquías y categorías de la carrera docente, privan los siguientes elementos de juicio: años de servicio, títulos, certificaciones y constancias de estudios realizados, así como la obtención de un puntaje mínimo establecido en la Tabla de Valoración de Méritos que para tales efectos se aplica desde las regulaciones del mismo REPD. En este sentido, la Tabla de Valoración de Méritos consiste en la calificación de méritos y valoración de la actuación, desarrollo y eficiencia del docente, para el ingreso, ascenso y clasificación. Se establece en el artículo 56 del REPD

Cuadro 7: Promociones y ascensos según el reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000)

PRIMERA JERARQUÍA/ CATEGORÍAS ACADÉMICAS	SEGUNDA JERARQUÍA		TERCERA JERARQUÍA		CUARTA JERARQUÍA	
Docente de Aula	Docente Coordinador	Requisito	Docente Directivo y de Supervisión	Requisito	Supervisores Itinerantes Nacionales	Requisito
<ul style="list-style-type: none"> * Docente I * Docente II * Docente III * Docente IV * Docente V * Docente VI 	<ul style="list-style-type: none"> * De Seccional * De Departamento * De Laboratorio * De Taller * De Especialidad * Residente Nocturno * Otras que creen las autoridades educativas competentes. 	Ser Docente II, como mínimo.	* Subdirector	Docente III	* Serán nombrados por el Ministerio de Educación, a través del Viceministro de Asuntos Educativos	* Ser venezolano. * Ser o haber sido docente * Ser de reconocida solvencia moral y con méritos académicos. NOTA: Esta fue la única modificación que se le hizo al Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente en el año 2000.
			* Director	Docente IV		
			*Supervisor	Docente V		

Cuadro 8: Primera jerarquía – categorías académicas- según el reglamento del ejercicio de la profesión docente (2000)

DOCENTE DE AULA	REQUISITO
Docente I	1.- Ingresa por concurso de méritos
Docente II	1.- Tres (3) años de servicio como docente I 2.- Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional, de primer nivel, con evaluación. 3.- Presentar la Memoria Descriptiva de su actuación. 4.- Puntaje mínimo acumulado de: 4 puntos en el sistema de calificación.
Docente III	1.- Cuatro (4) años de servicio como docente II 2.- Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional, de segundo nivel, con evaluación. 3.- Puntaje mínimo acumulado de: 8 puntos en el sistema de calificación
Docente IV	1.- Cuatro (4) años de servicio como docente III 2.- Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional, de tercer nivel, con evaluación. 3.- Trabajo de Ascenso. 4.- Puntaje mínimo acumulado de: 12 puntos en el sistema de calificación.
Docente V	1.- Cinco (5) años de servicio como docente IV 2.- Curso de postgrado, equivalente a especialización como mínimo. 3.- Trabajo de Ascenso. 4.- Puntaje mínimo acumulado de: 16 puntos en el sistema de calificación.
Docente VI	1.- Cinco (5) años de servicio como docente V 2.- Curso de postgrado, equivalente a maestría o doctorado. 3.- Trabajo de Ascenso. 4.- Puntaje mínimo acumulado de: 20 puntos en el sistema de calificación.

Fuente: Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

3.3.2.-Según la ley Orgánica de Educación 2009

La carrera docente en Venezuela se define según el artículo 40 de la Ley orgánica de Educación como:

El sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responde a criterios de *evaluación integral de méritos académico y desempeño ético, social y educativo...* Una ley especial regulará la carrera docente y la particularidad de los pueblos indígenas.

En este sentido, se pudiese traducir que los ascensos a la carrera docente, debe estar enmarcado dentro de la evaluación integral de méritos académicos y desempeño ético, social y educativo, sin embargo hasta la presente fecha, el ejecutivo no ha sancionado ni promulgado esas leyes especiales que regularían los mismos a través de estas directrices.

Visto así, se pudiese afirmar que está en vigencia lo establecido en el Reglamento, no obstante, el reglamento no lo han aplicado para la evaluación docente, que se traduciría en las promociones y ascenso de la carrera docente, evidenciándose de esta manera que el ejecutivo evalúa no sólo los méritos académicos, como lo establece el artículo 104 de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sino, que se basa también en “su desempeño, ético, social y educativo”, como lo establece la Ley orgánica de Educación 2009.

Ahora bien, como se aplica este criterio de evaluación el del “desempeño, ético, social y educativo”, veamos lo que dice Ramírez (2012):

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...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 (p. 11).

No obstante, lo que sí está establecido en la LOE 2009, es a quien le corresponde hacer estas evaluaciones, así lo contempla el artículo 6, numeral 2, literal f:

El Estado Docente regula, supervisa y controla: Los procesos de ingreso, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios de métodos y evaluación integral y controlaría social.

Visto así, queda claro, que no solo es la evaluación de mérito aplicada a los docentes, sino también, de controlaría social, y más aún, estas evaluaciones no necesariamente serán aplicada por docentes, sino, por agentes internos y externos a ellos, así lo establece el artículo 19 de la LOE

El Estado a través del órgano con competencia en el subsistema de Educación Básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a los diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de la gestión educativa.

De modo que, estos agentes internos y externos de la gestión escolar, que estarán involucrados en la formación, ejecución y control de todo el proceso educativo serán formados por el Estado, para cumplir su rol de “contraloría social”, así lo estipula el artículo 20 de la LOE, en su último párrafo:

El estado garantizará, a través del órgano rector con competencia en el subsistema de Educación Básica, la formación permanente de los ciudadanos y las ciudadanas integrantes de las comunidades educativas para efecto de cumplimiento de la “contraloría social”.

En estos artículos de la LOE, mencionados anteriormente establecen claramente, que quienes se encargan de la evaluación docente, serán ciudadanos formados por el Estado para tal fin, y no necesariamente educadores. Así lo afirma Ramírez (2012): “Queda claro pues, que un sistema educativo con más del 70% de

docentes con titulación universitaria, la evaluación para el ingreso y ascenso no quedará en manos exclusiva de sus pares académicos, ni se evaluarán exclusivamente méritos académicos como lo establece la Constitución Nacional”, (p. 117).

Por consiguiente, es probable que la evaluación docente este conformada por actores comunitarios a través de la contraloría social, los cuales son conceptos establecidos en la Ley Orgánica de Educación 2009, sin embargo no está claro como funcionarían estas estructuras organizativas, por lo tanto el docente seguirá siendo un ente expuesto a las improvisaciones del ejecutivo.

3.4.- Egreso de la carrera docente en Venezuela

El egreso de la carrera docente venezolana se define en la LOE 2009, artículo 42, en su última parte:

[...] El personal docente adquiere el derecho de jubilación con veinticinco años de servicio activo en la educación, con un monto del cien por ciento del sueldo y de conformidad con lo establecido en la ley especial.

Visto así, se entiende que de forma automática el docente al cumplir con sus años de servicio pudiese ser jubilado del Ministerio del Poder Popular Para la Educación, sin embargo, la realidad es otra, como no están establecidos en ninguna ley el procedimiento administrativo del egreso docente, estos deben hacer la solicitud a través de un formato y esperar que el ejecutivo proceda a publicar la lista de las personas a las cuales se les otorga la jubilación.

En este aspecto, los docentes que han cumplido con sus años de servicios, por lo general tienen que esperar meses y hasta varios años para disfrutar de su jubilación, y en otros casos optan por solicitar reposos continuos a través del IPASME. Una vez, terminado el trámite de su egreso del magisterio, deben esperar otra cantidad de tiempo para el cobro de sus prestaciones sociales, así lo afirma Ramírez (2012):

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, (p.115).

En virtud de ello, se puede afirmar que el Estado Venezolano o gobierno de turno tiene una deuda laboral, económica y social con el gremio docente, desde su ingreso, pasando por la permanencia que se traduce en las promociones y ascensos, así como en el egreso, que debería ser de forma automática y con el pago de sus prestaciones sociales de inmediatas.

CAPÍTULO IV

MOMENTO CONTEXTUAL

La misión de la educación planetaria no es parte de la lucha final, sino de la lucha inicial por la defensa y el devenir de nuestras finalidades terrestres: la salvaguarda de la humanidad y la prosecución de la hominización.
Edgar Morín.

4.1.- Estudios relacionados

La constante inquietud que en los últimos tiempos ha despertado el ejercicio de la profesión docente dentro de lo que hemos denominado carrera docente, como pilar fundamental para el desarrollo social, científico y tecnológico de una nación, ha llevado a los investigadores a voltear la mirada hacia el estudio del quehacer educativo desde la perspectiva de sus actores directos que son los docentes, cuyos estudios han sido extensos tanto en instancias nacionales como internacionales a lo largo de varias décadas.

Entre estas investigaciones se destaca la de Lorenzo (1969), quien realizó un estudio comparado sobre la situación del personal docente en América Latina. En esta investigación señala que la atención prioritaria prestada al maestro, en su formación y a su perfeccionamiento, es pieza fundamental para la calidad educativa. A su vez propone que la UNESCO compile y difunda una selección de textos legales y reglamentarios existentes, que resulten favorables para la formación del magisterio, en relación a temas legales y laborales, sistema de escalafón, escala de sueldos, regímenes de previsión y seguridad social; y a su vez, insta a esta organización mundial a realizar estudios comparados sobre los sueldos del personal adscrito a

servicios educativos en América Latina y en relación a diversos aspectos inherentes a la carrera del magisterio. Por último concluye afirmando que:

[...] sin restarle mérito a las iniciativas que se han tomado y a los proyectos que hay en marcha en varios países para reglamentar y dignificar la carrera docente, es indiscutible que el problema en forma más intensa y sostenida que ha preocupado a los sectores responsable de la educación es el que se refiere a las remuneraciones del magisterio... la situación económica del magisterio es, en general, insatisfactoria en América Latina, y, en varios países, es francamente mala... esta desmedrada situación repercute desfavorablemente en el rendimiento del maestro porque, aparte del descontento y la inquietud que provoca, lo obliga a recargarse de trabajo en la enseñanza particular o en otras actividades completamente ajenas a la docencia. (p.318)

Vale resaltar que con este estudio, se evidencia el problema de los bajos sueldos de los docentes, lo cual no es un tema nuevo, por el contrario, es una situación que ha venido arrastrando el magisterio desde hace varios años atrás en América Latina, y por ende, en Venezuela. Hoy día se agrava este nudo crítico debido a la constante inflación que se ha desencadenado en este país caribeño durante los últimos años, cuya inflación ha pulverizado el ya deteriorado salario de los profesionales de la docencia

Visto así, es perentoria la búsqueda de soluciones a los graves problemas que aqueja el ejercicio de la docencia en América Latina en general y en Venezuela en particular. Razón por la cual es perentorio que los gobiernos de turno centren sus esfuerzos en mejorar sustancialmente el bienestar social de los maestros, desde una perspectiva humanista que redunde, por consiguiente, en calidad educativa para la población.

Continuando, se tiene un estudio realizado por Carreño (2012), quien trabajó con el ser y el hacer del docente venezolano en el contexto de la educación bolivariana: paradigma y realidades. Su investigación se centró en la formación docente basada en el humanismo, la ciudadanía global y la acción comunicativa, entre otros. A su vez utilizó una metodología fundamentada en el paradigma cualitativo a

través de una investigación etnográfica. Con su estudio concluyó que los docentes se limitan a cultivar sólo lo cognitivo por encima de sus valores y actitudes. Para esta autora, lo disciplinar va evolucionando con tal rapidez que en poco tiempo entra en obsolescencia; es decir, los conocimientos se desactualizan; sin embargo, los valores humanos, desde el cultivo y práctica, se mantendrán intactos. De cualquier forma, para esta autora, ambos cultivos en conjunto con la formación permanente y la actualización constante desde la reflexividad inherente a la propia praxis, son tareas inaplazables para alcanzar la calidad educativa. Al respecto afirma:

La capacitación y el perfeccionamiento docente en servicio es prioritaria en la educación venezolana, al establecer el proceso de expresión de las ideas y propuestas curriculares a través de su concreción en las prácticas o actividades escolares como parte del hacer docente; así, se proyecta la formación del educador como un proceso que inicia cuando el sujeto decide comenzar a capacitarse continúa a lo largo de toda su carrera, como una necesidad emergente de los procesos mismos de la educación, que evoluciona a ritmo constantes...El desempeño docente juega un papel importante en el mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la educación (pp. 122-123).

Este estudio demuestra la importancia de la formación y el perfeccionamiento de los maestros, concluyendo que las mejoras en la calidad educativa empiezan por el eficaz desempeño docente el cual va de la mano de la formación permanente. Con este estudio se legitima una vez más la tesis en torno a la importancia de seleccionar a los mejores estudiantes para el desempeño de esta labor, no solo los mejores, sino a aquellos que estén dispuestos a permanecer en una constante formación; sin embargo, esto iría de la mano en completitud con un marco regulatorio que satisfaga las condiciones laborales de los profesionales de la docencia, lo cual se traduciría en beneficios contractuales: formación, status, respeto y dignificación de esta noble misión. Sin valorar estos compromisos, se haría difícil, asumir el desafío de desarrollar una carrera al abrigo de la formación continua; y, sin estos vectores cardinales sería engañosa cualquier retórica sustentada en calidad educativa.

Junto a estos estudios, se encuentra un trabajo publicado por la UNESCO (2015) a través de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, en el cual trata se aborda el tema de la carrera docente en América Latina. El estudio en cuestión se centra en conocer el estado de la cuestión del mérito y su valoración en el desarrollo profesional y laboral que constituye a la carrera docente. Para este propósito, se registraron las regulaciones de dieciocho países de la región sobre la base de cuatro ejes: [...] los mecanismos de acceso a la carrera docente, las estrategias de promoción laboral, los procesos de evaluación de la función docente y los procedimientos de salida de la carrera. Posteriormente, se hizo un énfasis particular en los programas de incentivos y estímulos al trabajo docente desarrollado en la región. (p. 8).

Asimismo, este estudio divide la carrera docente en Latinoamérica en dos generaciones, *la primera* comprende las carreras diseñadas entre inicio de los años 50 y finales de los 90, caracterizada por el desarrollo del estado y del bienestar y por el reconocimiento de los profesores como trabajadores con derechos laborales. En esta búsqueda se encuentran países de como Argentina, Bolivia y Uruguay. *La segunda* generación corresponde a los estados liberales y comprende el período entre las décadas del 2000 hasta la actualidad; la eficiencia y el control se constituyen en los ejes organizadores de la vida laboral de los profesores. En esta generación se ubican Ecuador, México y Perú. No obstante Venezuela se ubicaría en segunda generación, con fuerte vínculos hacia lo que sería una concepción de la carrera docente propia de la primera generación.

En resumen, este estudio concluye con tres aspectos de construcción crítica, a saber: a) la carrera docente en América Latina no se ha modificado sustantivamente, b) la regulación sobre las carreras docentes en latinoamericanas es heterogénea; y, c) las estrategias de incentivos sigue mayoritariamente privilegiando los insumos y lo monetario.

Obsérvese que los aportes de la UNESCO permiten asociar los problemas más relevantes de América Latina en un contexto macro con el caso puntual de Venezuela, específicamente en lo relacionado al ingreso, permanencia y egreso de la

carrera docente; cuyos aportes resultan estelares para el presente estudio pues, el argumento que los dinamiza apunta a que todos influyen de manera sustantiva en la calidad educativa de un país. Ante este examen, se hace perentorio definir de forma clara y precisa los marcos legales y regulatorios de la carrera docente para entender a su vez, la organización, control y verificación de todo lo que implica el desempeño profesional dentro del sistema educativo de cada país.

Finalmente, se tiene una investigación realizada por Aramburu (2015), quién realizó un estudio titulado *De la pedagogía fenomenológica a la pedagogía deconstructivista. Una teoría interpretativa de la praxis educativa innoceática venezolana*, ella presenta como propósito crear una teoría interpretativa de la praxis educativa. Para ello, desarrollo como supuestos: describir el proceso histórico antropológico en la praxis educativa venezolana; categorizar los elementos presentes en la praxis docente desde la experiencia docente venezolana, para, luego, presentar la posibilidad de una pedagogía fenomenológica desde la descripción de la realidad educativa que estimule cambios hacia una acción pedagógica deconstructiva, quedando evidenciado la acción de dominio del poder político sobre propuestas educativas emergentes. Para concluir que:

[...] la praxis de la docencia fue interpretada por los protagonistas de la actividad educativa como elementos del Sistema Docente, concepto que dista mucho del proceso que históricamente se le ha dado el nombre de Estado Docente, donde la estructuración del proceso educativo queda en manos del ejecutivo de turno que la aplique, pues en él no se contempla al actor de la educación sino la complacencia, por parte de la educación, como brazos ejecutores de procesos ideológicos que hemos observado históricamente. (p.191)

Nuevamente queda evidenciado en este estudio, que el sistema educativo venezolano, ha estado históricamente marcado por la influencia ideológica y la utilización de los espacios educativos como brazos ejecutores de las políticas partidistas del gobierno de turno. Quedando de la lado el mérito y la formación de los docentes, quienes han tenido que someterse a cualquier práctica improvisada que se

ocurra al Ministerio de Educación para su ingreso, promoción o egreso. Debilitando de una manera acelerada la calidad educativa de los venezolanos.

4.2.- Bases teóricas y filosóficas

Esta investigación se basa en la teoría del pensamiento complejo de Edgar Morín, debido a que los desafíos que enfrentan los docentes en el ejercicio de su carrera son procesos, evidentemente complejos. Es por ello que resulta necesario definir la complejidad, cuya palabra está penetrando ampliamente en el vocabulario, y por ende, en las relaciones sociales. Es utilizada diariamente con diferentes significados; sin embargo, antes de su entrada formal a la ciencia contemporánea y sin precisar aún su espectro de significación, ya tenía sus cimientos en la microfísica en la cual se percibía una relación compleja entre el observador y lo observado. Asimismo en la macro física había una nueva concepción de los fenómenos espacio - tiempo, los cuales iban a depender de la observación demarcada por el lugar del observador. Estos nuevos órdenes aunados a las emergentes relaciones físicas ya auguraban un terreno de complejidad en tales relaciones de espacio-tiempo.

Ahora bien, ¿qué es la complejidad?, en palabras de Morín (2009), se precisa lo siguiente:

¿Qué es la complejidad? A primera vista la complejidad es un tejido (*complexus*: lo que está tejido en conjunto) de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. Al mirar con más atención, la complejidad es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico. Así es que la complejidad se presenta con los rasgos inquietantes de lo enredado, de lo inextricable, del desorden, la ambigüedad, la incertidumbre... De allí la necesidad, para el conocimiento, de poner orden en los fenómenos rechazando el desorden, de descartar lo incierto, es decir, de seleccionar los elementos de orden y de certidumbre, de quitar ambigüedad, clarificar, distinguir, jerarquizar... Pero tales operaciones, necesarias para la inteligibilidad, corren el riesgo de producir ceguera si eliminan a los otros caracteres de lo complejo; y, efectivamente, como ya lo he indicado, nos han vuelto ciegos, (p. 32)

Visto así, se puede decir que la complejidad coincide con el aspecto de incertidumbre, pero no solo se reduce a ella, sino que forma parte de las falsas certezas, de lo incomprensible, caótico; de nociones contradictorias, que vistas desde la física, se puede contrastar con las partículas de un electrón, las cuales a su vez se conciben como crepúsculos y al mismo tiempo como ondas. Por lo tanto, lo complejo de las relaciones en los procesos educativos, específicamente en el ejercicio de la carrera docente, conlleva a pensar en torno a diversos fenómenos que requieren de un pensamiento complejo para entender el funcionamiento de una red de relaciones que fraguan movimientos recursivos en torno a la ambigüedad, multiplicidad y heterogeneidad. Solo desde ese lugar, de entender y superar lo caótico, podría demarcarse la incertidumbre a través del claro propósito de sustentar la organización de todos los elementos que vendrían a coadyuvar con el desarrollo cualitativo de la educación.

En este sentido, la carrera docente está estrechamente ligada a los hilos conductores de un todo, desde el ingreso, permanencia y egreso; cuya articulación devela a menudo, una incesante inquietud de perturbación, desorden e incertidumbre; y es que, durante esta relación de ejercicio docente, se evidencia lo cambiante, debido a que el mundo no es estático y sus relaciones tampoco lo son. Este escenario plantea a su vez la necesidad de que los maestros, en el desempeño de sus funciones y en el avance progresivo de su carrera docente, también deben reconocerse en esa dinámica y en la emergencia de una adaptabilidad permanente que debe adecuarse a los giros imprevistos planteados por las sociedades, las exigencias profesionales y los propios desafíos académicos.

Por lo tanto, es necesario que el docente del presente y futuro, articule su pedagogía con los hilos conductores del todo, obviando las parcelas del conocimiento, para centrarse en la educación integral de ciudadanos con una conciencia terrícola, así lo afirma Morín y otros, (2006): “Educar en el pensamiento complejo debe ayudarnos a salir del estado de desarticulación y fragmentación del saber contemporáneo y de un pensamiento social y político, cuyos modos

simplificadores han producido un efecto de sobra conocido y sufrido por la humanidad presente y pasada”, (p. 44).

El desafío que presenta hoy día los educadores, es educar para una conciencia terrícola, que se traduce en la era planetaria, debido que hay una interrelación entre el devenir planetario de la complejidad de las sociedades y el devenir complejo de la planetarización, para ello es necesario conocer las características de un pensamiento complejo, las cuales son:

- a) El estatuto semántico y epistemológico del término complejidad no se ha concretado aún.
- b) La complejidad concierne no sólo a la ciencia sino también a la sociedad, a la ética y a la política. Por lo tanto es un problema de pensamiento y de paradigma. Concierne a una epistemología general. El pensamiento complejo conoce los límites epistémicos aportados por la ciencia contemporánea: La incertidumbre es una adquisición de principio hecha por la física cuántica y por la biología del siglo XX.
- c) El pensamiento complejo sabe que la certidumbre generalizada es un mito y que es más potente un pensamiento que reconoce la vaguedad y la imprecisión que un pensamiento que excluye irreflexivamente.
- d) Un pensamiento complejo, nunca es un pensamiento completo. El conocimiento completo es imposible: Uno de los axiomas de la complejidad es la imposibilidad, incluso teórica, de una omnisciencia. Implica el reconocimiento de un principio de incompletud y de incertidumbre. El pensamiento complejo está animado por una tensión permanente entre la aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento.
- e) El pensamiento complejo sabe que existen dos tipos de ignorancia: la del que no sabe y quiere aprender y la ignorancia (más peligrosa) de quien cree que el conocimiento es un proceso lineal, acumulativo, que avanza haciendo luz allí

donde antes había oscuridad, ignorando que toda luz también produce, como efectos, sombras.

- f) El pensamiento complejo no desprecia lo simple, critica la simplificación; es un pensamiento rotativo, espiral. (ob. cit. Morín y otros 2006, p: 64-69)

Con base en estas características, la educación debe con carácter de urgencia girar su mirada hacia nuevas formas de pensamiento, donde se centre la educación en una enseñanza con una misión que se traduzca en un continuo ejercicio del reflexivo de lo complejo de la realidad, para así minimizar los desafíos de la deshumanización que abarca los diferentes estratos de la sociedad y amenaza con la intensificación de la crueldad y la eliminación de la paz.

En función de ello, se hace necesario una educación con sentido de pertenencia terrícola, donde los individuos se sientan ciudadanos de este planeta terrestre, en el cual se valore la conservación integral del mismo, y todos trabajar hacia un mismo fin, girando las miradas hacia los problemas globales que enfrenta en la actualidad la sociedad-mundo, donde se enfatice que la única casa común del ser humano es esta porción del cosmos, llamada tierra. Por lo tanto es pertinente lo siguiente:

La incorporación del pensamiento complejo en la educación facilitará la generación de una política compleja. Pero la política compleja sólo podrá transformarse en política de la complejidad si además de pensar en términos planetarios los problemas mundiales, puede también percibir y descubrir las relaciones de inseparabilidad e interretroacción entre todo fenómeno y su contexto y entre todo contexto y el contexto planetario...El pensamiento planetario deja de oponer lo universal y lo concreto, lo general y singular: Lo universal se ha vuelto singular, es el universo cósmico y concreto, es el universo terrestre, (ob. cit. Morín y otros 2006, p: 135)

En este sentido, también es preciso señalar los principios que sustentan el pensamiento complejo, Morín (1999), plantea siete:

1. *El principio sistémico u organizativo* que une el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo. La idea sistémica que se opone a la idea reduccionista, consiste en que “el todo es más que la suma de sus partes”.
2. *El principio holográfico* pone en evidencia esta aparente paradoja de las organizaciones complejas en la que no solamente la parte está en el todo, sino en la que el todo está inscripto en la parte.
3. *El principio del bucle retroactivo o retroalimentación*, permite el conocimiento de los procesos autorreguladores. Rompe con el principio de causalidad lineal: la causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa.
4. *El principio del bucle recursivo* supera la noción de regulación por la de autoproducción y autoorganización. Se trata de un bucle generador en el que los productos y los efectos son en sí mismo productores y causantes de los que los produce.
5. *El principio de autonomía/dependencia (auto-eco-organización)*: los seres vivos son seres autoorganizadores que sin cesar se autoproducen y, por esta causa, gastan energía en mantener su autonomía. Como necesitan encontrar la energía, la información y la organización en su medio ambiente, su autonomía es inseparable de esta dependencia y, por lo tanto, hay que concebirlos como seres auto-eco-organizadores, este principio es específicamente válido para los humanos, que desarrollan su autonomía en dependencia de su cultura, y para las sociedades que se desarrollan en dependencia de su entorno geocológico.
6. *El principio dialógico*, se debe concebir una dialógica orden/desorden/organización desde el nacimiento del universo: a partir de una agitación calorífica (desorden) en la que, ciertas condiciones (encuentros al azar), principios de orden van a permitir la constitución de los núcleos, de los átomos, de las galaxias y de las estrellas. Bajo las formas más diversas, la dialógica entre el orden, desorden y organización, a través de innumerables inter-retroacciones, está en constante acción en los mundos físico, biológico y humano.
7. *El principio de reintroducción del que conoce en todo conocimiento*. Este principio opera la restauración del sujeto y no oculta el problema cognitivo central: desde la percepción a la teoría científica, todo conocimiento es una reconstrucción/traducción que hace una mente/cerebro en una cultura y en un tiempo determinado. (pp. 98-101).

En función de lo planteado, es pertinente la reforma del pensamiento, para nutrir el conocimiento, el cual depende de la forma compleja de cómo se organicen

las ideas, y es allí donde entra en juego las interacciones de los componentes que forman el ejercicio de la carrera docente, entre los cuales están los docentes, que tienen que formar la humanidad desde los nuevos esquemas y retos que plantean las sociedades, es decir, enfrentarlos con las realidades del mundo de la vida, a través de la enseñanza del pensamiento complejo.

De este modo, la carrera docente debe estar enmarcada dentro de las propuestas que plantea Edgar Morín, por lo tanto, cada docente con las aspiraciones de ingresar a magisterio y en ejercicio debe tener presente los postulados teóricos del pensamiento complejo, entre los cuales se tienen los siguientes aspectos:

1.- *Reformar el pensamiento:* Este es uno de los mayores retos de los docentes del presente y futuro, no se puede seguir enseñando desde los paradigmas cuantitativos, reducidos a: cantidades, espacios, programas, lineamientos burocráticos de organismos centrales que controlan todo el sistema educativo de cada país, así lo expresa Carvajal (2000): “los docentes son un mero ejecutante de la partitura que siempre escriben otros”, (p. 138). Sino más bien, centrar la enseñanza en la reforma de las mentes, sin embargo, la posibilidad de llevar a cabo esta reforma del pensamiento, es tarea titánica, debido a los obstáculos que se presentan en las mentes lineales de los individuos, que soslayan las posibilidades de emancipación y autonomía del pensamiento, por lo cual plantea Morín, (1999):

No se puede reformar la institución sin haber reformado previamente las mentes, pero no se puede reformar las mentes si no se reformaron previamente las instituciones...Existen formidables resistencia a esta reforma al mismo tiempo única y doble. La enorme máquina de la educación es rígida, esta endurecida, es coriácea, esta burocratizada. Muchos docentes se instalaron en sus costumbres y sus soberanías disciplinar...La sociedad produce escuelas que produce la sociedad. Entonces, ¿cómo reformar la escuela si no se reforma a sociedad?, pero, ¿cómo reformar la sociedad si no se reforma la escuela?[...]¿quién educará a los educadores?, (pp. 103-104).

Por lo tanto, la educación debe necesariamente dar el giro hacia una enseñanza centrada en la reforma del pensamiento, y convertirse en la salvadora de la

humanidad, pero para lograr llevar a cabo esta tarea, es necesario que los docentes tengan presente los postulados esenciales de la misión de la enseñanza de Morín:

a) Proporcionar una cultura que permita distinguir, contextualizar, globalizar, dedicarse a los problemas multidimensionales, globales y fundamentales. b) Preparar las mentes para que respondan a los desafíos que plantea para el conocimiento humano la creciente complejidad de los problemas. c) Preparar las mentes para que enfrenten las incertidumbres que no dejan de incrementarse, no solo haciéndoles descubrir la historia incierta y aleatoria del universo, de la vida, de la humanidad, sino favoreciendo en ella la inteligencia estratégica y la apuesta a un mundo mejor. d) Educar para la comprensión humana entre los seres cercanos y los lejanos. e) Enseñar la ciudadanía terrestre, enseñando la humanidad en su unidad antropológica y sus diversidades individuales y culturales, así como en su comunidad de destino propia de la era planetaria, en la que todos los humanos se enfrentan a los mismos problemas vitales y mortales, (ob. cit. Morín 1999. pp.106-107)

Visto así, es necesario reformar el pensamiento para reformar la escuela, y desde los espacios educativos, preparar las mentes para los desafíos que enfrenta la humanidad, desde las incertidumbres originarias del universo cósmico, hasta el ser que vive hoy día en la sociedad, con la carga genética, biológica, cultural que lo condiciona a sus inquietudes, miedos y problemas, y la única manera de superarlo es a través de la enseñanza de un pensamiento complejo que apueste a la estrategia consciente de la fe y la esperanza, lo cual permitiría la conservación de la especie y por ende de la humanidad, por lo tanto hacia allá debe apuntar el vector primordial de la educación.

2.- *Educar para la identidad y la conciencia terrenal*: Una de las inquietudes del presente es la deshumanización de las sociedades, dentro de las cuales se encuentran los individuos que la conforman y en menor o mayor grado han puesto en peligro la continuidad de la especie en el planeta, así lo plantea Morín (2000):

El siglo XX fue el de la alianza de la dos barbaries: la primera viene de la noche de los tiempos y trae consigo guerra, masacre, deportación, fanatismo. La segunda helada anónima, viene de interior de una racionalización que no conoce más que el cálculo e ignora a los individuos, sus cuerpos, sus sentimientos, sus almas y multiplica las potencias de muerte y de esclavización técnico-industriales...La muerte introducida en el siglo XX no es solamente la de las decenas de millones de muertos de las dos guerras mundiales y de los campos de concentración nazis y soviéticos, también es la de las dos nuevas potencias de muerte...La primera, la potencialidad de las armas nucleares de auto-aniquilamiento, las cuales acompañan en lo sucesivo el camino de la humanidad...La segunda, la muerte ecológica. La dominación desenfrenada de la naturaleza por la técnica conduce la humanidad al suicidio, (pp. 74-75)

En función de ello, es necesario educar en y por la identidad terrenal, que se comprenda e internalice que la única casa común que se tiene es el planeta tierra, y desde esa premisa educar a las generaciones presente y futuras, donde se les enseñe el valor de la identidad humana, en el cual se desarrolle el principio de que todos son ciudadanos de la tierra-patria; visto así, “transformar la especie humana en verdadera humanidad se vuelve el objetivo fundamental y global de toda educación, aspirando no solo al progreso sino a la supervivencia de la humanidad”, (obr. Cit. Morín 2000, p: 83)

En este sentido, es imperiosa la formación, sobre la convivencia terrícola, sobre el valor de compartir como un todo el planeta, no solamente a la dominación y explotación del mismo, sino a la cohabitación armoniosa de todo su entramado biológico, ecológico y natural, motivado a que el hombre no es su dueño, más bien es parte esencial de su ecosistema, es por ello que desde la educación, específicamente a través de los educadores desarrollar en cada uno de los individuos los siguientes postulados de Edgar Morín:

a) Conciencia antropológica que reconoce nuestra unidad en nuestra diversidad. b) La conciencia ecológica, es decir la conciencia de habitar con todo los seres mortales una misma esfera viviente (biósfera); reconocer nuestro lazo consustancial con la biósfera nos conduce a abandonar el sueño prometeico del dominio del universo para alimentar la aspiración a la convivencia sobre la tierra. c) La convivencia cívica terrenal, es decir de la responsabilidad y de la solidaridad para los hijos de la tierra. d) La conciencia espiritual de la humana condición que viene del ejercicio complejo del pensamiento y que nos permite a la vez criticarnos mutuamente, auto-criticarnos y comprendernos entre sí, (ob. cit. Morín 2000, p. 81).

Es necesario educar para un todo, donde se anteponga los intereses globales de la tierra patria, por encima de los intereses continentales, nacionales, regionales y municipales, debido a que todos los seres humanos comparten la misma atmosfera y biósfera, y estas no hacen distinción de país.

3.- *Dirigir sus actividades pedagógicas hacia la certeza de las incertidumbres*: El mayor desafío que enfrentan los educadores del presente y futuro, es el de enseñar en un mundo cambiante donde reina las incertidumbres, lo efímero y ambivalente de la vida, especialmente en este siglo, donde el nihilismo ha calado en lo más profundo de la humanidad, de allí el reto del educador, enseñar a enfrentar las falsas certezas, si esto se logra se llegaría a la expresión máxima de inteligencia, cuando la humanidad entera se deshaga de la ilusión de predecir su destino. En este sentido, se carece hasta de la certeza del origen de la vida, Morín (1999), afirma: “aprendimos que todo lo que es, sólo puede nacer en el caos y la turbulencia...carecemos totalmente de certezas sobre el carácter inevitable fortuito, necesario o milagroso, de la aparición de la vida y esta incertidumbre resuena, evidentemente, en el sentido de nuestra vida humana” (pp.60-61).

Ahora bien, si el reto es educar para vencer la duda insondable y la ceguera intelectual de las falsas certezas, entonces la enseñanza necesariamente debe apuntar a buscar mecanismos que permitan liberarse del pensamiento lineal de causa y efecto, y diseñar estrategias que permitan a la humanidad enfrentarse a las incertidumbres. En este sentido, Morín plantea los tres caminos:

El primer camino, es la ecología de la acción, que tiene dos principios, el primero es que toda acción, una vez ejecutada, entra en un juego de interacciones y retroacciones dentro del medio en el que se lleva a cabo, que puede hacer que se desvíe de sus fines, inclusive que llegue a un resultado contrario al esperad. El segundo principio, nos dice que las consecuencias últimas de la acción son impredecibles... El segundo camino, es la estrategia, que busca sin cesar juntar informaciones y verificarla, y modifica sus acciones en función de las informaciones recogidas y de las casualidades con las que se encuentra en el camino. Toda nuestra enseñanza tiende al programa, en tanto que la vida nos solicita la estrategia y, sin es posible, la serendipia y el arte... El tercer camino es la apuesta, la cual significa integrar la incertidumbre en la fe o la esperanza. La apuesta no se limita a los juegos de azar o a las empresas peligrosas. Está implicada en los compromisos fundamentales de nuestra vida, (obr. Cit. Morín 1999. pp. 65-67).

Visto así, a la humanidad no le queda otro camino, sino el de recorrer una vida llena de aventura, en el cual el destino está marcado por la incertidumbre irreductible de la propia existencia.

4.- *Enseñar para la comprensión:* A pesar de los grandes avances en materia de comunicación e información que ha experimentado la humanidad, en el cual el mundo globalizado del presente, ha sido invadido por múltiples artefactos electrónicos que permiten a través de las diferentes redes sociales una comunicación al instante entre los individuos, así se encuentren a distancias lejana de su posición física, estableciendo canales de comunicación entre todos los habitantes del planeta, pudiéndose esto traducirse en mejora de la comprensión humana, no obstante, esto no ocurre, porque la comprensión humana no puede digitalizarse, y al perderse esos lazos de fraternidad social de encuentros presenciales entre los individuos, y que han sido reemplazados por las técnicas de comunicación como el teléfono y el internet, se aleja cada día más la comprensión humana, por lo tanto Morín (2000), plantea:

La comprensión es a la vez medio y fin de la comunicación humana. El planeta necesita comprensión mutua en todos los sentidos. Dada la importancia de la educación en la comprensión a todos los niveles educativos y en todas las edades, el desarrollo de la comprensión necesita una reforma planetaria de las mentalidades; esa debe ser la labor de la educación del futuro”, (p. 111).

De esta forma, es pertinente la enseñanza de la comprensión humana, plantea Morín (2000): “la misión espiritual de la educación, es enseñar la comprensión entre las personas como condición y garantía de la solidaridad intelectual y moral de la humanidad”, (p. 99).

No obstante, la comprensión entre humanos, ya sea a través de los individuos que conforman la especie o a través de las relaciones familiares, presentan múltiples obstáculos, que pone en riesgo la sobrevivencia en el planeta, por los egocentrismos, autojustificación, las sed de venganza, la intolerancia, entre otros, son sentimientos arraigados en la conciencia colectiva de los sujetos, que si bien es cierto será difícil desarraigarla, también es cierto que se puede educarla y controlarla, y así evitar el aniquilamiento del mundo.

En este sentido, la educación a través de los educadores y de las organizaciones familiares, deben realizar su trabajo de enseñar y educar a los individuos para la comprensión humana, Morín (2000), plantea tres formas de entender la comprensión:

- a. La ética de la comprensión, arte de vivir que nos pide, en primer lugar, comprender de manera desinteresada, es decir comprender la incompreensión, y su máxima expresión radica en que ella ni excusa ni acusa. Asimismo, la ética de la comprensión se basa en el pensar bien y en la introspección.
- b. La conciencia de la complejidad humana, necesaria para la comprensión, la cual permite a los sujetos girar la mirada hacia las virtudes y debilidades que poseen los otros y no solamente a los defectos y/o hechos contrario a las normas establecidas en la sociedad, para ello es necesario la compasión por el sufrimiento de todos los humillados. Asimismo, los individuos deben aprender a tener una apertura subjetiva (simpático) hacia los demás y trabajar la interiorización de la tolerancia.
- c. Comprensión, ética y cultura planetaria, se necesita relacionar la ética de la comprensión entre las personas con la ética de la era planetaria, la única y

verdadera mundialización que estaría al servicio del género humano es la de la comprensión, de la solidaridad intelectual y moral de la humanidad.

5.- *Educar para un todo y desde lo inacabado de la ciencia*: El ser humano es una entidad compleja, es un individuo único e irrepetible dentro de la sociedad, y a su vez forma parte de los hilos constitutivos de la tierra, esto lo ha llevado a ser una pieza más del planeta.

En virtud de ello, la educación debe centrar la enseñanza en las herramientas para afrontar la vida, visualizando a los individuos como un todo, y no, como entes separados, en este sentido, Morín (2006) sostiene, “la enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión y volver a convertirse en una tarea política por excelencia, en una misión de estrategia para la vida. La transmisión necesita evidentemente de la competencia, pero también requiere, además, una técnica y un arte”, (p. 122), asimismo, Morín (1999) afirma, “la misión de la enseñanza es transmitir, no saber puro, sino una cultura que permita comprender nuestra condición y ayudarnos a vivir. Al mismo tiempo, es favorecer una manera de pensar abierta y libre”, (p. 11).

Aunado a ello, se tiene la enseñanza del conocimiento, los cuales están separados y parcelados, impidiendo así el conocimiento del conocimiento, estos fragmentos de la ciencia, han abierto una brecha en la educación integral del ser humano, por lo cual afirma Morín (1986): “el crecimiento exponencial de los saberes separados hacen que cada cual, especialista o no, ignore cada vez más el saber existencial”, (p. 21).

Por lo tanto, hay que educar desde el pensamiento complejo, el cual permita unir esa fragmentación de la ciencia en beneficio de la humanidad, así lo afirma Morín (2006): “educar en el pensamiento complejo debe ayudarnos a salir de estado de desarticulación y fragmentación del saber contemporáneo y de un pensamiento social y político, cuyos modos simplificadores han producido un efecto de sobra conocido y sufrido por la humanidad presente y pasada”, (p. 44).

Es un desafío para los docentes en ejercicios del presente y futura, debido a que la educación es un sistema complejo, el cual está centrado desde la triada

conocimiento-integración-inacabado, es decir, un conocimiento que se centre en la enseñanza de estrategias para afrontar la vida, un conocimiento integrado a partir de la especialización de la ciencia y por último un conocimiento que siempre estará en construcción, lo que se denomina como lo inacabado de la ciencia. En función de ello, plantea Morín:

La tragedia de la complejidad se sitúa, tanto en el nivel del objeto de conocimiento como en el nivel de la obra del conocimiento, en cuanto al nivel del objeto, nos encontramos sin cesar ante la alternativa de elegir entre, la clausura del objeto del conocimiento, que mutila sus solidaridades con los otros objetos de conocimiento, así como con su propio entorno; y, por otra parte, la disolución de los contornos y fronteras que ahoga a todo objeto y que nos condena a la superficialidad...El nivel de la obra, el pensamiento complejo reconoce a la vez la imposibilidad y la necesidad de una totalización, de una unificación, de una síntesis. Por lo tanto, debe tener trágicamente a la totalización, la unificación, la síntesis, al mismo tiempo que lucha contra la pretensión de esta totalidad, de esta unidad, de esta síntesis, con la conciencia plena e irremediable de lo inacabado de todo conocimiento, de todo pensamiento y de toda obra. ...Por ello es preciso que en la educación y en el aprendizaje se tome en cuenta la problemática de la conciencia del inacabamiento en el obrar. Para que toda obra y proyecto no oculte su brecha sino que la señale. Esto no significa relajar la disciplina intelectual, sino invertir su sentido consagrándola a la realización del inacabamiento como experiencia de vida. Tampoco hay que confundir realización con acabamiento, es preciso que una obra esté realizada, que diga lo esencial de la información en relación con su pensamiento y expresión para que la misma alcance su máxima potencialidad, pero también toda obra realizada apenas disimula la nostalgia por lo acabado y completo, (ob. cit. Morín 2006. p.47).

De modo que, la fragmentación de la ciencia, así como lo inacabado de la obra deben ser las perspectivas puestas en la mesa de la educación del presente y futuro. Donde se centren las instrucciones de la enseñanza en una reforma del pensamiento, que permita a los docentes dirigir sus actividades pedagógicas hacia las certezas de la incertidumbre, así como enseñar para la comprensión humana, ese es el reto.

4.3.-Bases legales

Este trabajo se basa en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 104, el cual establece:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencias partidistas o de otra naturaleza no académica.

En este artículo se establece que el Estado garantizará el ejercicio de la carrera docente en todas sus aristas, desde los procesos de ingreso, permanencia y egreso hasta un régimen de vida acorde con la elevada misión de los docentes, no obstante, la contradicción e incoherencia en cuanto a estos aspectos han puesto en evidencia la necesidad perentoria de normar todo el abordaje legal que sustente la carrera docente, sin menoscabo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En virtud de ello, esta investigación busca establecer las diferentes inconsistencias y contradicciones que se presentan entre lo normado y la realidad educativa venezolana. Aunado a ello, también se basa en el artículo 40, de la Ley Orgánica de Educación 2009:

La carrera docente constituye el sistema integral de ingreso, promoción, permanencia y egreso de quien la ejerce en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles dese inicial hasta media, responde a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo de conformidad con lo establecido en la constitución de la república. Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia.

En este apartado la ley en concordancia con la constitución contempla todo lo relacionado a ingreso, permanencia y egreso a la carrera docente, sin embargo, difieren en los criterios de evaluación, en cuanto “al desempeño ético, social y

educativo”, el cual no se encuentra definido en la norma educativa jurídica venezolana, prestándose dichos términos para la ambigüedad y confusión.

En este sentido, la Ley Orgánica de Educación viene a establecer todo lo referente al sistema educativo venezolano, la misma debe estar en concordancia con lo normado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela referente a la educación, para así desarrollar todo el abordaje jurídico de la carrera docente, empezando por las leyes especiales, reglamentos, entre otros, que garanticen el funcionamiento del mismo y se traduzca en mejoras a corto, mediano y largo plazo de la calidad educativa del país.

En función de ello, las bases legales están sustentadas en la constitución, la ley orgánica de educación 2009, y en los reglamentos de la ley y del ejercicio de la profesión docente siempre y cuando no existan contradicciones con la ley.

CAPÍTULO V

MOMENTO METODOLÓGICO

*El método es un discurso, un ensayo prolongado de un camino que se piensa. Es un viaje, un desafío, una travesía, una estrategia que se ensaya para llegar a un final pensado, imaginado y al mismo tiempo insólito, imprevisto y errante.
Edgar Morín.*

5.1.- Método de investigación

Esta investigación se enmarcó dentro de la metodología de un estudio comparado, centrada en el método del pensamiento complejo de Edgar Morín motivado a que los procesos de la carrera docente son entramados complejos, en el mismo confluyen la teoría y la práctica, por lo cual afirma Morín (2006), “en la perspectiva compleja, la teoría esta engramada, y el método, para ser puesto en funcionamiento, necesita estrategias, iniciativa, invención, arte. Se establece una relación recursiva entre método y teoría. El método, generado por la teoría, la regenera”, (p. 25).

En función de ello, se basó la ruta de la investigación desde los principios generativos y estratégicos del pensamiento complejo como: 1) El sistémico u organizacional, 2) el hologramático, 3) el de retroactividad, 4) el de recursividad, 5) de autonomía/independencia, 6) el dialógico y por último, 7) el de reintroducción del cognoscente en todo conocimiento, (ob. cit.)

Visto así, estos principios están presentes en todo el recorrido de la acción docente, por lo tanto coadyuvaron en la línea que recorrió esta investigación, en el principio sistémico u organizacional, permitió ver la complejidad de los procesos de

la acción educativa, como un ente individual, el docente, y su vez como un todo, el sistema educativo y todas las aristas que lo conforman.

Asimismo, el principio hologramático, establece que, cada parte contiene la totalidad de la información del objeto representado, por consiguiente, un docente posee la presencia de la carrera docente en su totalidad, a través del lenguaje, leyes, reglamentos, normas y vivencias, de modo que, los sujetos entrevistados para efecto de este estudio, pertenecen al sistema educativo venezolano, por lo tanto, la información suministrada fue la suma total de lo que está ocurriendo dentro del magisterio.

En cuanto al principio de retroactividad, rompe con la linealidad de causa-efecto, lo cual permitió observar en esta investigación, las diferentes aristas que se presentan dentro del sistema educativo venezolano, coadyuvando a la categorización de los ejes centrales del problema, a través de distintos caminos y estrategias, afirmándose que los procedimientos de ingreso, permanencia y egreso a la carrera docente venezolana, no están asignados por la causa, que sería una organización justa de los marcos regulatorios del magisterio venezolano, sino, a través de otros factores que inciden de manera directa en la calidad de la educación, sin embargo esté efecto, retroactúa sobre la causa, permitiendo una nueva organización, que estableció en este estudio, para la estabilización del sistema.

De igual manera, se tiene el principio de recursividad, es un bucle que asocia la dinámica auto-productiva y auto-organizacional, en el caso estudiado, los efectos de los docentes y de la carrera docente, son causantes y productores al mismo tiempo del proceso de ingreso, permanencia y egreso del sistema educativo, por lo tanto el estado final que es la carrera docente fue necesario para la generación del estado inicial del proceso que son los docentes.

El principio de autonomía/independencia, proceso de auto-eco-organizacional, toda autonomía depende del ecosistema, del cual se nutre y lo transforma, por lo tanto los sujetos de investigación, tienen su autonomía, como individuos, sin embargo se nutren del ecosistema de la carrera docente a la cual pertenecen y a partir de este principio, se organizan los procesos de ingreso, permanencia y egreso a la misma.

En este orden de ideas, se tiene el principio dialógico, permite pensar en lógicas que se complementan y se excluyen, es decir, en procesos complejos, de orden/desorden/organización. Visto así, el sistema educativo venezolano, es una organización compleja, pero necesaria, el cual está en funcionamiento dentro de estos parámetros, orden/desorden/orden, por lo tanto este principio ayudó a través de la información recabada de los sujetos en estudio, a comprender este sistema organizacional, y proponer las bases para ordenar los marcos regulatorios de ingreso, permanencia y egreso de la carrera docente venezolana, desde las nociones contradictorias presentadas en el mismo, como por ejemplo un docente quien enseña y quien aprende a la vez.

Finalmente, está el principio de reintroducción del cognoscente en todo conocimiento, en el cual el sujeto construye la realidad, no la refleja, de manera que los docentes en su quehacer diario, fueron creando esa realidad (por miedo, dejadez, comodidad, por algún beneficio, entre otros) que hoy día se presenta dentro del sistema educativo; por lo tanto los sujetos en estudios, son parte del problema y de las soluciones.

5.2.- Momento del estudio comparado

La metodología o camino trazado para el desarrollo de esta tesis doctoral se sustenta en un estudio comparado, para lo cual se toma como fundamento lo planteado por Velloso y Padrón, (1991), quienes en atención al método comparatista, proponen cuatro fases constitutivas de estudio, a saber:

- a) Descriptiva: Se fundamenta en la realidad que se va a comparar. Parte de la observación y descripción como base para la obtención de información necesaria, la cual será ordenada de acuerdo a determinados criterios inherentes al objeto de investigación.
- b) Interpretación: Profundiza, decodifica e internaliza los datos obtenidos.
- c) Yuxtaposición: Se confrontan todos y cada uno de los puntos.

- d) Comparación: Se examinan las semejanzas y diferencias, realizando un estudio analítico de la información a fin de formular conclusiones y argumentos que sustenten la tesis investigativa.

5.3.- Operacionalidad del estudio comparado

Metodológicamente este estudio comparado, se fundamentó en los siguientes procedimientos:

1. Se establecieron las categorías comparables, de acuerdo a la situación laboral de la carrera docente venezolana, tomando en cuenta dos períodos: *el primero* que va desde 1980- cuando se promulgó al Ley Orgánica de Educación y se crea en 1991 el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, el cual fue modificada en el año 2000 - hasta el 2004; y *el segundo período* que va desde el 2005 con la primera resolución para el ingreso a la carrera docente, pasando por el año 2009, cuando se promulga la nueva Ley Orgánica de Educación, hasta el año 2017. Las unidades del estudio comparativo serían entonces: remuneración, status social, formación, ingreso, promoción, ascenso y egreso, (Ver capítulo III).

Definición de las categorías:

Remuneración: Referida al salario integral de los educadores que le corresponda por la prestación de su servicio.

Status social: Alusivo a la calidad de vida del docente; así como el grado de valoración, consideración, aceptación y respeto que la sociedad venezolana les expresaría por su labor.

Formación: Relacionado con la preparación académica, permanente y continua del docente venezolano, tanto formal, como informal.

Ingreso: Sistema de selección previsto en los marcos regulatorios venezolanos, para optar al ejercicio de la carrera docente dentro de las instituciones oficiales prestadoras del servicio educativo.

Promoción: Consiste en todo tipo de acciones realizadas por las autoridades educativas dirigidas al mejoramiento de los beneficios contractuales de la carrera docente. Junto a ello, también se agrupan bajo este aspecto, aquellas medidas que coadyuven con el bienestar del docente en su relación profesional y laboral con el estado; por ejemplo, mayor concentración de horas, reubicación del docente para mejorar su condición laboral, realización de giras de observación y estudio, comisiones especiales de trabajo, entre otros.

Ascenso: Definido como el avance progresivo del profesional de la docencia en las jerarquías administrativas (coordinación, dirección y supervisión) y categorías académicas (clasificación o escalafón docente) de la carrera docente.

Egreso: Salida del sistema educativo venezolano de forma voluntaria (renuncia, solicitud de jubilación, incapacidad) o forzada (destitución) de acuerdo a los procedimientos establecidos en la normativa legal vigente.

2. Desde el punto de vista jurídico, se examinaron los textos legales así como las diferentes resoluciones emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación, en lo todo lo referido a la carrera docente. Asimismo, a través del estudio comparado, se lograron determinar las debilidades y fortalezas de cada uno de los instrumentos legales examinados, básicamente en las áreas de interés para esta investigación, a saber: salario, status social, formación, ingreso, permanencia (promociones y ascensos) y egreso de la carrera docente.
3. La metodología comparativa, mostro dar una visión de la situación actual del docente venezolano vista en devenir a través de una perspectiva diacrónica y sincrónica, a fin de comprender e interpretar básicamente tres grandes áreas: evolución del ejercicio de la profesión docente, proyección histórica de la

carrera docente; y, retos y desafíos de la carrera docente vistos en transición para develar su impacto en la calidad educativa.

4. A través del recorrido de esta investigación, la metodología comparativa, permitió establecer fórmulas de contraste y relación de la situación económica, social y laboral del docente venezolano, vista en dos momentos históricos desde una racionalidad que se sustenta tanto en la realidad vivida del profesional docente como en el contexto laboral y profesional en el cual le ha tocado desempeñarse.
5. Aplicando las fases del método comparado, se procedió a sistematizar la información obtenida de los sujetos en estudio; para luego, realizar su interpretación y ulterior análisis, mediante la integración e interpretación de los hallazgos, la triangulación de la fuente; y la revisión permanente de los alcances y directrices de este estudio. Todo este carácter procesual permitió concretar avances conclusivos del estudio, los cuales se sustentan en diversas transiciones comparativas que se estructuran para cada momento en diversas yuxtaposiciones que permiten arribar al establecimiento de semejanzas y diferencias.

5.4.- Fases de la metodología comparada

5.4.1.- Primera fase

En esta fase se describió la realidad estudiada a objeto de comparación. En un primer momento, se definen: a) los participantes o sujetos de investigación, b) los escenarios de la investigación; y, c) las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

a) Participantes o sujetos de investigación:

Los informantes fueron nueve docentes activos y jubilados del Ministerio del Poder Popular para la Educación, los cuales se seleccionaron mediante la siguiente caracterización; 1) tres docentes de aula activos, 2) tres docentes administradores de

la docencia o gerentes educativos (coordinador, director y supervisor) y, 3) un experto o investigador de la docencia. La selección fue intencional o de conveniencia y se aplicó con el propósito de obtener la riqueza informacional que puede aportar cada uno de los informantes, desde su vivencia y experiencia, en relación al objeto de estudio de esta tesis.

1) *Docentes de aula activos*

* ***Entrevistado N° 1a***, es un docente de aula VI, que tiene veintitrés (23) años de servicio, con 44 horas semanales de ciencias naturales, las cuales las cumple dentro de un plantel educativo, además desempeña funciones de docente coordinador del área de ciencias, cuya función comparte con sus horas docentes en el aula de clases. Ha sido profesor universitario. Es especialista en Biología y posee título de maestría. Complementa su trabajo docente con el comercio formal, dado que es encargada de una zapatería en un centro comercial de la ciudad.

* ***Entrevistado N° 1b***, es un profesional con diecisiete (17) años de servicio. Es un docente de aula V, con treinta y seis horas semanales de clases todas en aula. Por un período de tiempo cumplió funciones de coordinador y de subdirector académico; paralelamente, labora como directora de una institución educativa privada. Es Licenciada en Educación, Mención Comercial y posee título de maestría.

* ***Entrevistado N° 1c***, es un docente de aula III, con ocho (8) años de servicio, posee 32 horas académicas; sin embargo labora 36 horas a la semana en virtud de que este año escolar asumió la subdirección del plantel. Su institución de adscripción es rural; sin embargo no cobra prima de ruralidad. El único beneficio que tiene por desempeñarse en esta zona de difícil acceso es que sus años de servicio sean contabilizados en función de quince meses para efectos de jubilación. Es Licenciado en Educación, sin Mención.

2) Docentes administradores de la docencia o gerentes educativos.

* ***Entrevistado N° 2a***, Docente activo en el sistema educativo venezolano, posee 23 años de servicio, labora 51 horas académicas semanales distribuidas en el turno diurno y nocturno. Su cargo nominal es Docente de aula/VI; sin embargo, tiene una larga experiencia en los procesos de administración educativa, dado que desde hace quince años se inició como docente coordinador, luego desempeñó funciones como subdirector, posteriormente fue director y finalmente se desempeña en funciones de supervisión educativa. Su única relación laboral la mantiene con el MPPE.

* ***Entrevistado N° 2b***, es un docente jubilado del sistema educativo venezolano, ejercía el cargo titular de docente coordinador y docente de aula en una institución de educación de adultos. Poseía 42 horas académicas laborales semanales. Junto con su carrera docente llevada a cabo ante el MPPE, se desempeñaba paralelamente como profesor universitario, función que sigue ejerciendo hasta la actualidad. Posee título de maestría y cursa además una especialización en tecnología.

* ***Entrevistado N° 2c***, profesional de la docencia en proceso de jubilación, con 54 horas laborales semanales, 24 horas diurnas como docente de aula y 30 como subdirector nocturno. Posee Especialización, Maestría, Doctorado en Educación y dos Postdoctorados. Actualmente realiza su segundo doctorado y desempeña también funciones de profesor universitario.

3) Expertos o investigadores de la docencia

* ***Entrevistado N° 3a***, es Rectora de la Universidad José Antonio Páez, Docente jubilada de Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, jubilada además del MPPE. Es Licenciada en Educación, mención Administración de la Educación, posee dos Maestrías y es Doctora en Educación.

b) Contexto o Escenarios de la Investigación

Los escenarios de la investigación se centran en los espacios educativos, como las escuelas, planteles, Municipios escolares llamados también distrito escolar, zonas educativas y universidades, en las cuales hacen vidas los sujetos de la investigación.

No obstante, no todos estos espacio fueron visitados, sin embargo cada participante en este estudio, representa la totalidad de los docentes del país, por lo tanto se infiere que las instituciones visitadas representan todos los centros educativos involucrados en la investigación.

c) Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó dos tipos de instrumentos, 1) la entrevista semiestructurada y 2) la entrevista a profundidad.

1) *La entrevista semiestructurada*, tiene la particularidad que el investigador realiza un esquema o guion de preguntas, las cuales van orientadas a obtener la información requerida para el desarrollo de la investigación. Aunado a ella este tipo de preguntas son abiertas, el participante puede acotar otra información, dar su opinión sobre un tema específico. En este tipo de entrevista, el investigador debe evitar inducir la respuesta del informante.

En este sentido, para este estudio se aplicó dos entrevistas de este tipo, la primera fue dirigida a tres docentes activos del sistema educativo venezolano, la misma estuvo estructurada en dieciocho (18) preguntas básicas, sobre temas relacionados, con los procesos de remuneración, status social, formación, ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso de la carrera docente del país.

La segunda, constó de 14 preguntas, estructuradas a partir de los indicadores básicos de la gerencia educativa, a través del mismo se pretendió obtener la información necesaria sobre los procesos de promoción y ascenso en la carrera docente venezolana.

2) *La entrevista a profundidad*, es un encuentro cara a cara con el sujeto objeto de estudio, es abierta, no se tiene un guion predeterminado de preguntas, más bien, la conversación es orientada a partir de interrogantes generadoras, que fluyan desde la experiencia, la comodidad y la espontaneidad de los sujetos informantes.

Para este estudio se aplicó este tipo de entrevista a profundidad a tres docentes expertos e investigadores de la carrera docente, los cuales están en constante búsqueda y propuestas de teorías dirigidas a mejorar el sistema educativo venezolano.

5.4.2.- Segunda Fase

Esta fase permitió recabar la información necesaria para el desarrollo de este estudio a través de las entrevistas semiestructurada aplicada a los tres (3) docentes activos, y a los tres (3) docentes administradores de la docencia, así como la entrevista a profundidad aplicada al experto e investigador de la docencia, a partir de los datos suministrados se procedió a interpretar y analizar los resultados.

En tal virtud, a continuación se presentan los instrumentos de recolección de datos, aplicados en este estudio, que coadyuvaron en el recorrido investigativo fijado para el mismo.

5.4.2.1 Entrevista aplicada a los docentes

Tabla 1: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

1.- ¿Cuántas horas laborables tienes a la semana?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
44 Horas académicas.	33 Horas en la mañana en un privado. 36 horas en la tarde en una institución pública	Cobro 32 horas, sin embargo laboro 34.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 2: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

2.- ¿Estás de acuerdo con tu sueldo?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
No, si la cesta básica estaba en estos días en 700.000 bs y yo no llego a 300.000 bs. No llego para comprar mis alimentos básicos. Y esto que tengo 44 horas y soy docente VI de paso, no quiero imaginarme como está haciendo un profesor que venga entrando con 36 horas.	No, creo que no está acorde al trabajo que realizamos	¡Hayyyyy no!. Pienso que deberían mejorarlo.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 3: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

3.- ¿Realiza otra actividad laboral, paralela al cargo docente, ya sea en el área de educación o de otra índole?		
<i>Entrevistado N°1ª</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
¡Claro! soy comerciante, laboro todos los días después que salgo de la institución y hasta los días sábados.	Laboro en una institución privada por las mañanas	Si, en la casa realizo una actividad comercial informal, vendo queso.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 4: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

4.- ¿Cómo observa usted, la visión que tiene la sociedad sobre los educadores?		
<i>Entrevistado N°1ª</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Considero que la Universidad no ha centrado su atención en formar ese docente adaptado a las nuevas necesidades de este país, hay un egresado que está saliendo con una visión totalmente contraria a la que se está encontrando en los espacios educativos, hay ciertas modificaciones, estemos o no estemos de acuerdo con las políticas del estado, hay modificaciones, entonces viene un joven con una condición de aceptar lo que le propongan, pero no con un pensamiento crítico de ver cómo transformo eso que me están proponiendo y cómo transformo yo algo con lo que no estoy de acuerdo, percibo que la sociedad espera más de nosotros.	Que somos los responsables de enseñar los valores y que somos muy mal pagados	Aquí todavía la gente respeta al docente, lo ve como un formador, en su gran mayoría. Hay una minoría que a veces llega a la institución e insulta al maestro, pero son muy pocos los que hacen esos.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 5: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

5.- ¿De cuál institución educativa egresó usted?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Del Pedagógico de Maracay	Universidad de Carabobo	De la Universidad Bolivariana de Venezuela-Misión Sucre

Fuente: Autora (2017)

Tabla 6: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

6.- ¿Cuál es su mención?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Ciencias Naturales, especialidad biología.	Mención Comercial	Sin Mención.

Fuente: Autora (2017)

Tabla 7: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

7.- ¿Laboras en el área de tu formación?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Sí, laboro en mi área.	Si	No tengo mención, pero siempre he trabajado con el área de Ciencias Sociales.

Fuente: Autora (2017)

Tabla 8: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

8.- ¿Ha participado usted en las políticas de formación docente que impulsa el Estado venezolano, qué opinión le merecen?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>Mi participación ha sido en la institución, cuando nos bajan las líneas, y participo conformando los grupos de discusión, tratando de entender y adaptándolas a nuestras necesidades y realidades, a nuestro contexto. tratando de alguna manera en ser intermediaria con los colegas, de cómo podemos nosotros, desde esas líneas que nos bajan con las cuales muchas veces no estamos de acuerdo, cómo pudiéramos no perder nuestra autonomía en aula y revertir un poco eso, respetando algunas líneas que se ajusten, pero no considerando algunas que no se ajusten. Por ejemplo, en estos momentos cuentan más las horas que enarbolan las políticas de estado, que las horas pedagógicas, un docente no puede perder tiempo, un docente tiene que aprovechar las horas pedagógicas, porque nosotros somos los responsables de esos ciudadanos que se están formando en esas aulas, y son ellos en un futuro los que van a transformar esta realidad que vivimos. Todas estas líneas conducen a disminuir la calidad académica, sino me dedico a formar como debe ser, que estos muchachos sepan la raíz y la razón de las cosas que están sucediendo, sin dejarme influir por el tren directivo, hoy día el tren directivo es político, ellos están montados allí para hacer proselitismo político en las instituciones. Debemos ser autónomos y convencer a nuestros muchachos que el cambio en este país se dará solo si nos formamos, porque cuanto más ignorantes somos, más fáciles somos de convencer. Considero que la educación está dirigida a ideologizar a los estudiantes hacia el sistema político del gobierno actual.</p>	<p>Sí, me parece que en algunas oportunidades las personas que dictan la capacitación no están preparadas y se manejan muchas tendencias políticas.</p>	<p>Si, generalmente participo en los talleres, en algunas oportunidades son temas buenos, pero casi siempre es más de los mismo, repiten y repiten, creo que debería ser más específico en diferentes temas, para que el docente de verdad se forme, no hay continuidad en los talleres, a veces tenemos sábados pedagógicos, que vamos hablar hoy y salen con lo del huerto escolar y a los 15 días, sábados pedagógicos y de qué vamos hablar, del huerto escolar.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 9: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

9.- ¿Cuál fue la fecha de ingreso al sistema educativo venezolano?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Septiembre de 1994	01 de enero 2000	01 de diciembre de 2008

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 10: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

10.- ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la carrera docente?		
<i>Entrevistado N°1a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>Concurse, gane dos horas, a dos horas del lugar donde yo vivía, en ese mismo año llegue a 36 horas académicas, debido a que había necesidad de servicio en el área de biología.</p>	<p>Realice las pasantías de la universidad en la institución, como salieron docentes en proceso de jubilación la directora del momento me notificó que habían suplencias, las cuales inicié por tres meses y después me postularon para el interinato. Después de cinco años como interina me dieron credencial de titularidad, pero sin cambio de código, por lo tanto en espera del cambio me correspondió ir a concurso en dos oportunidades y logré el cambio de código cuando ya tenía once años como interina.</p>	<p>Ingreso porque los estudiantes de 5to año cierran el plantel, porque no había docente, entonces <i>el Jefe de Municipio me busca y me dice que quiere que yo trabaje allí, además que ya estoy graduada y de la Misión Sucre, y le están pidiendo docentes de Misión, ya que por orden presidencial manda que ingresen a todos los egresados de la I cohorte de la Misión Sucre del Programa Nacional de Formación de Educadores, porque era un programa bandera del presidente Chávez.</i> En ese momento ingresé como interino y al año siguiente, comienzan a pedir los papeles para uno pasar a fijo, yo hago mis papeles y todo eso porque era una orden presidencial que había que no importaban los años de servicios que tuvieran para hacerlo, era una resolución que emana el Ministerio de Educación que no importaba los años de servicio que tuviera. Ese proceso de titularidad fue en el año 2009, llenamos una planillas y el consejo escolar le hacían unas preguntas a uno, los estudiantes y compañeros de trabajos también nos evaluaron</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 11: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

11.- ¿Es usted docente fijo o contratado?		
<i>Entrevistado N°1ª</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Docente fijo	Fijo	Fijo

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 12: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

12.- ¿Cómo ha sido el proceso de clasificación en el ejercicio de su carrera?		
<i>Entrevistado N°1ª</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Dentro de lo que está contemplando, para efecto de mi persona ha sido tal cual de acuerdo a los años de servicio, pase a docente IV una vez obtenido el título de postgrado.	En la primera clasificación fui al Ministerio del Poder Popular para la Educación en Caracas para la entrega de los recaudos, los siguientes fueron automáticos.	Para pasar a docente II fui a la Zona Educativa a llevar mis papeles, pero ya soy docente III y esa clasificación se hizo automática.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 13: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

13.- ¿Ha estado en algún cargo directivo?, de ser afirmativa tu respuesta, explique ¿cómo fue su nombramiento? (era contratado o fijo, quien lo nombró, porque lo nombraron y bajo cuales criterios)		
<i>Entrevistado N°1ª</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
Sí, mi nombramiento fue por encargaduría, de coordinador pase a ser subdirector académico y por una situación que ocurrió en la institución la directora se tuvo que ir porque estaba involucrada en esa situación, subo a la dirección del plantel y asumí por año y medio. No seguí ejerciendo el cargo, porque pedí traslado. Actualmente estoy como coordinador del área de ciencia, me han hecho propuesta de <i>subdirección académica, pero no quise aceptar, porque de alguna manera veía el compromiso político que significaba.</i> En algunas ocasiones, el tren directivo ha pedido apoyo para alguna actividad política, sin embargo no han podido obligarme porque siempre he sido clara en mis convicciones. Llegue al cargo que ejerzo actualmente por mis años de servicios y mi trabajo, todo estos cargos son por encargaduría.	Si, primero fui coordinador de proyectos de aprendizaje ya que recibí capacitación para ello por la institución privada y cuando la institución pública se enteró me postularon para el cargo por dirección donde me entregaron credencial y el nombramiento es por año escolar. Después fui coordinador de núcleo del área comercial ya que es una escuela técnica y está la mención comercio y servicios administrativos. En dos oportunidades me postularon para subdirección académica no siendo aceptada y fue la zona quien envió al subdirector académico. Al salir jubilada la directora y la subdirectora técnica me postuló el nuevo director y fui aceptada. Acepte con la condición que podía estar por las tardes y un solo día en la mañana ya que yo trabajaba en una institución educativa privada y no podía dejar de devengar ese salario.	Si, en este año que estoy como subdirectora. Hubo una selección, había tres docentes interesados, le pasamos el currículum a la profesora que era coordinadora y ahora es <i>Directora en Conjunto con la Jefa del Municipio Escolar tomaron la decisión, quién era el que iba a quedar allí, me eligieron a mí. Pase de docente de aula a Subdirectora de la Institución automáticamente</i>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 14: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

14.- ¿Qué opinión le merecen las políticas de ingreso, promoción y ascenso en la conformación y funcionamiento de la gerencia educativa de su plantel?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>Obviamente no estoy de acuerdo con la forma como se está haciendo, porque hay de alguna manera manipulación para optar al cargo, por ejemplo obligándolos a que tienen que ir a concentraciones a esa serie de cosas para que puedan ganarse la credencial que los acredite titulares a un cargo, llego una cantidad de gente nuevo ingreso que han tenido que asistir a todas las concentraciones, para poder ganarse la opción a una titularidad, tanto los docentes, como el personal de limpieza y administrativo, considero que hay mucha manipulación, no se respeta el mérito, no hay meritocracia, no les interesa la calidad de lo que está llegando, lo que les interesa es que este docente sea uno más de lo que yo necesito para que me haga bulto políticamente. Creo que estos docentes aparentan estas posturas políticas, porque necesitan su cargo, porque tienen una situación económica bastante difícil y necesitan el cargo y más para la gente joven. Dentro de todo hay una mezcla en la gerencia educativa, hay gente que no tiene la experiencia, los años de servicios, para ejercer algún cargo, inclusive, ni siquiera el perfil académico, ni la formación que lo acredite, hay personal directivo que no son docentes, son técnico, ingenieros, enfermeras, entre otras profesiones, considero que allí hay mucha gente que no tiene que estar, obedecen más a líneas políticas que cumplir con la formación pedagógica que debe cumplir, y con el compromiso académico con todos estos jóvenes que debemos formar. El subdirector técnico, lo que es un técnico superior, y llegó allí por amiguismo y política, al igual que el director tiene poca experiencia en aula y ni tan siquiera era de ese plantel y llegó como director</p>	<p>En estos momentos no se toma en cuenta los años de servicio, preparación y el ascenso, ya que debería iniciar con una coordinación para ir a la subdirección y después a dirección. Tampoco se toma en cuenta los estudios que puedan tener como especializaciones postgrado o doctorados. Se usa mucho la ideología política que pueda tener o el compromiso político que tenga.</p>	<p>Hoy en día no hay respeto por los docentes, las decisiones se toman por cuestiones políticas.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 15: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

15.- ¿Cuáles son los nudos críticos que amenazan o inciden en la calidad educativa tomando en cuenta las políticas de ingreso, promoción y ascenso del personal docente?.		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>Ha incidido, porque <i>no hay meritocracia, la formación no importa, aquí lo que importa es un batallador político y una persona que de alguna manera haga proselitismo, siga al pie de la letra las líneas del estado, sin pensar si esa sirve o no sirve, allí no cabe el razonamiento de nada, allí lo que se requiere es personas altamente conductista que sigan una línea.</i> Considero que el nudo critico está y lo genera el hecho que se ha <i>enquistado la política dentro de las instituciones, las políticas que quiere este gobierno, gente que haga, convence, milite política los principios del gobierno nacional, no les interesa para nada si eres o no eres competente, si tienes o no tienes vocación,</i> porque si tú eres una persona con vocación, mística y convencido que tienes un gran compromiso con esos ciudadanos que estamos formando eres una piedra en el zapato, por lo tanto no me interesa tu currículum y te aparto, y muchas veces se <i>escuchan las amenazas, como poner a la orden de la zona, o quizás llevarlos a puestos de encargaduría como un pase de factura</i> porque dijiste, o incomodaste a los directivos. La parte política reina más en la Instituciones. Desde que entré al ministerio, hasta hoy día, hemos descendido bárbaramente en la calidad educativa, porque comparo como fui formada, comparo la calidad de mis maestros con lo que está sucediendo hoy día, ya el muchacho está convencido de que si él no estudia no hay rollo porque él va a pasar, porque <i>hay estrategias desde el punto de vista del estado para que esos muchachos se sientan feliz, satisfaciendo lo que él quiere, cubriéndole su ilusión, que él no se va a sacrificar y lo vamos a pasar, ejemplo, la batalla, la batallita del batallón, todas estas cosas que hacen para pasar a todos este grupo de jóvenes que durante el año no se preocupan, es decir, no interesa que ese ciudadano tenga disciplina, sea responsable, tenga sentido de pertenencia, eso no importa, importa es un ser feliz, mientras le complazco sus necesidades, yo gobierno lo complazco y a través de ello establezco una estrategia de manipulación para que este ciudadano haga lo que yo quiero. Los estudiantes dicen, profe no se preocupe que igual voy a pasar. Ahora la política de gobierno es la “chamba”, los estudiantes hacen un servicio social y les van a pagar, pero eso tiene un propósito, tener más adeptos. No interesa la calidad, porque mientras más ignorante soy mejor, porque me manipulan más.</i></p>	<p>La poca importancia que le dan a la preparación del personal docente y los años de servicios. La poca participación del personal docente en la toma de decisiones y en la elección de las personas que puedan dirigir la institución.</p>	<p>Respetar la preparación de los docentes, los años de servicios y la vocación que tienen hacia la docencia. Últimamente los docentes ingresan al sistema educativo como interino y de forma automática pasan a fijos en un lapso muy breve de tiempo, a veces no tienen ni un año de servicio. Esto lo hace el ejecutivo a través de puntos de cuenta.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 16: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

16.- En caso de cumplir los 25 años de servicio (LOE 2009), ¿cómo ocurre el proceso de egreso del servicio activo de la educación venezolana?		
<i>Entrevistado N°1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>Se escuchan muchas quejas, no tengo los fundamentos para decir si es cierto o falso, pero la frecuencia te dice algo, de las quejas de nuestros colegas, <i>que reciben es una miseria muy a destiempo cuando esos reales ya no valen nada</i> y otra cosa es que no se retiran como deberían retirarse, sino que el retiro que se hace después de tantos años de dedicación en un aula de clase, es un retiro miserable, por decirlo de alguna manera, muchos se retiran enfermos, aspirando un dinero para en ese momento empezar a atender su salud o algunas necesidades, pero un dinero que no va a llegar para eso, el docente tiene que esperar, a pesar que el gobierno ha dicho que ha mejorado el egreso del personal docente, este tiene que esperar y hasta pagar para agilizar ese proceso.</p>	<p>Al cumplir los 25 años de servicio debe entregar varios recaudos para iniciar el proceso de jubilación y esperar la resolución donde aparece que ya está jubilado, creo no estoy muy segura. Porque en algunos casos un año antes solicitan reposo para dar los pasos a la jubilación.</p>	<p>Tengo colegas que están en ese proceso, están llenando los papeles necesarios para la jubilación, incluso tengo una compañera que cuando comenzó el año escolar metió sus papeles para la jubilación y todavía está esperando la jubilación.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 17: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

17.- ¿Qué propuesta asumiría usted para mejorar la calidad del servicio educativo en Venezuela específicamente en relación a las políticas de ingreso, permanencia y egreso del personal docente?		
<i>Entrevistado N° 1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>1) Me iría a la cabeza del Ministerio, el ministro tiene que ser una persona que haya pasado por todas las experiencias, desde las base, todas las experiencias que tiene que pasar un educador para tener fundamentos para poder decidir por una masa, no políticos que no tienen nada que ver con educación, porque obviamente no va a tener ni el sentido de pertenencia, ni la experiencia ni la sensibilidad para pensar en ese colectivo. 2) deben aperturarse nuevamente los concursos, tenemos que ir a concurso. 3) Las Universidades se han dejado arropar por esta situación política y revisar quienes están ingresando a la formación educativa, <i>cualquiera estudia educación porque no pueden con otra carrera, cualquiera entra y cualquiera se gradúa, y cualquiera paga para obtener un título, no hay control y seguimiento de ese recurso humano que es importante en nuestro país, más que cualquier otro profesional, ese descuido de las universidades ha sido terrible, porque ha contribuido en ahondar más en el daño, están saliendo profesionales que ya llegan con mañas, no quieren hacer nada y no saben nada.</i></p>	<p>Participar en la discusión del contrato colectivo y en cada una de las reuniones donde se busque mejorar la calidad educativa no cansarnos hasta que nos escuchen.</p>	<p>* Para los ingresos tomar en cuenta al personal que este calificado. * En la permanencia y el ascenso, tomar en cuenta el trabajo que ha realizado el docente en el aula, su responsabilidad, asumir un trabajo administrativo requiere mucha responsabilidad. Que sea un docente comprometido con el trabajo, que poco falte a la escuela.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 18: Matriz de la entrevista aplicada a los docentes

18.- ¿Cómo la remuneración, status social, formación y política de ingreso, permanencia y egreso contribuyen con la calidad educativa?		
<i>Entrevistado N° 1^a</i>	<i>Entrevistado N° 1b</i>	<i>Entrevistado N° 1c</i>
<p>El escalafón docente va en función de su formación, hay exigencia para escalar, no solo son los años de servicios, es calidad educativa, en la medida que se te exigen calidad, obviamente el gobierno va a tener la necesidad de exigir a quienes van a ingresar, pero también va a generar estrategias de ingreso, a quienes quiero en este campo de educación, no es que en la época pasada no hubo manipulaciones políticas, si las hubo, se escuchaban, pero yo no tuve necesidad de eso, pero qué ocurre cuando hoy día tenemos la vanguardia tecnológica, con la facilidad de capacitarnos, no solamente presencial sino en línea, nos da para nosotros formarnos y el estado exigirnos, para que el recurso humano, lo que es el profesional de la educación tenga un alto nivel, para que forme como debe ser, amén de que nosotros somos lo que complementamos lo que viene de los hogares. Se ha invertido la cosa, la escuela ha tomado el papel de la familia para darles orientaciones a los estudiantes, porque la familia está en la calle, esta desequilibrada, tratando de conseguir el dinero para poder subsistir, para satisfacer medianamente algunas necesidades. En función de ese contexto social que estamos viviendo, es cuando debe ser más exigente la formación nuestra para ingresar, escalar y direccionar la educación en este país.</p>	<p>Si influye cuando un personal es respetado, se capacita, tiene buena remuneración y buen contrato con excelentes servicios se motiva para la realización de un buen trabajo. En estos momentos no contamos con ninguno de esos beneficios y el personal trabaja haciendo cada día lo mejor ya que poseemos principios, valores y mística de trabajo.</p>	<p>Ser bien remunerado es necesario, porque eso ayuda mucho en la eficacia del trabajo, que uno lo haga a gusto y sin las preocupaciones que el dinero no me alcanza para nada. Si estoy conforme con mi salario, puedo dar lo mejor para contribuir a la calidad educativa. El valor que tenemos ante la sociedad, nos compromete a hacer un mejor trabajo.</p>

Fuente: Alastre (2017)

5.4.2.2.- Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes activos

1.- Remuneración:

- ❖ Para la responsabilidad del trabajo realizado, los docentes alegan que la remuneración no satisface sus necesidades básicas, todos coinciden que deben buscarse mejoras económicas y de seguridad social para los profesionales de la docencia.
- ❖ Para subsistir realizan otras actividades laborales, algunas inherentes a la docencia y otras de otra índole, como el ejercicio del comercio informal o formal.
- ❖ No existe una seguridad social que satisfaga los derechos básicos de cualquier trabajador y, en especial los del educador, como lo son: la salud, alimentación, vivienda, entre otros.

2.- Status social:

- ❖ Los docentes consideran que no tienen un buen status social, debido a que la sociedad espera más de ellos, pues son ellos los encargados de formar al futuro ciudadano.
- ❖ La sociedad ve al docente como un profesional mal pagado y, en muchos casos, no lo valora por el trabajo que hace día adía.
- ❖ En algunas ocasiones no lo respetan, se ha perdido el valor que tiene el maestro como figura importante dentro de la sociedad venezolana.

3.- Formación:

- ❖ Se tuvo una mezcla de docentes egresados de una Universidad experimental, otra autónoma y de la Misión Sucre. Todos trabajan en su área de formación, sin embargo, el de la Misión Sucre no tiene especialidad y labora en el área de ciencias sociales.

- ❖ En cuanto a las políticas de formación docente impulsadas por el estado venezolano, coinciden al afirmar que los talleres son repetitivos y más de lo mismo, aunado a ello manifiestan que los facilitadores no están capacitados.
- ❖ Asimismo, sostienen que los talleres, curso, o programas de formación tienen una marcada tendencia política, con la cual buscan ideologizar a los educadores con el fin último de hacer de la política educativa una política partidista. Afirman que todos los lineamientos del ejecutivo conducen a disminuir la calidad académica para reemplazarla por el populismo y el proselitismo político.
- ❖ Por lo tanto, plantean la necesidad de que los docentes se formen, porque cuanto más ignorante sean los docentes o los individuos en general, son más fáciles de convencer, son presa de manipuladores. Y en el caso de los docentes esto es más alarmante pues un educador pasivo más obediente y militante que crítico y luchador, resulta un multiplicador de esa obediencia, de ese conformismo, de esa inactividad de pensamiento, acción y reflexión.

4.- Ingreso, Permanencia (promoción y ascenso) y Egreso:

a) En cuanto al ingreso:

- ❖ Los docentes que ingresaron al Ministerio del Poder Popular para la Educación entre los años de 1990 al 2004, lo hicieron a través de concurso. Los que entraron como personal fijo luego de esta fecha, lo hicieron a través de resoluciones emanadas por el ejecutivo o por orden presidencial. Para el caso de los egresados de la I cohorte del Programa Nacional de Formación de Educadores de la Misión Sucre y en los últimos dos procesos de ingreso, todo este proceso ha sido a través de puntos de cuenta aprobados por el ente rector para tal fin.

b) En cuanto a la permanencia

- ❖ En el pasado, los incrementos de horas académicas para los docentes se otorgaban por la necesidad que se presentara el plantel de ese recurso humano y se las asignaban a los especialistas en el área que se requería, ahora depende el incremento y ascenso dependen del compromiso político-partidista que presente el docente.
- ❖ Las clasificaciones en el primer período estudiado eran de acuerdo al establecido en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente del año 1991. Ahora, en el segundo período a objeto de investigación, se realizan de forma automática a medida que se cumplen los años de servicios correspondientes de acuerdo al mismo REPD, todo ello hasta la categoría de docente IV, pues para obtener la clasificación a docente V o VI se deben poseer estudios de cuarto nivel.
- ❖ Para los ascensos a los cargos directivos y de supervisor en la administración educativa, no hay respeto por la carrera docente, no se respeta la meritocracia, ni la formación docente. Contrario a los ascensos en el primer período de estudios, que se realizaban a través de concursos de oposición, establecidos en el reglamento del ejercicio de la profesión docente, en este último período estudiado, han sido por encargaría, los cuales son hechos a dedo por el ejecutivo y por lo general son personas comprometidas con el partido de gobierno.
- ❖ En algunas ocasiones los cargos directivos, los asumen profesionales de otras carreras que nada tienen que ver con la educación.

c) En cuanto al egreso:

- ❖ Es un proceso lento y burocrático.
- ❖ Algunos docentes solicitan reposo hasta que les otorguen oficialmente su egreso del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

- ❖ Tardan en pagarle sus prestaciones sociales, cuando lo realizan ese dinero no les alcanza ni para sus medicinas. Algunos docente lo califican de miserable el proceso de jubilación, tanto por el tiempo que tienen que esperar para egresar del sistema como personal activo, así como para cobrar sus prestaciones sociales.

5.- Propuestas para mejorar la calidad del servicio educativa en Venezuela

Los sujetos en estudios, los cuales son docentes, coinciden en proponer los siguientes puntos para mejorar la condición laboral del docente venezolano:

- ❖ El Ministro de educación debe ser un docente, con experiencia en los espacios educativos, preferiblemente que haya pasado por todas las etapas de la carrera docente.
- ❖ Se deben aperturar concursos, con estrategias de ingreso, garantizando la entrada al sistema educativo a los mejores profesionales de la docencia.
- ❖ Se necesita diseñar mecanismos de evaluación docente para las promociones y ascensos, en las cuales prive la meritocracia, tomando en cuenta el trabajo que ha realizado el docente en el aula, su responsabilidad, la asistencia continua a su trabajo, que tenga un compromiso con su profesión y con la formación de un ser humano integral.
- ❖ Revisar quienes están ingresando a la formación educativa, cualquiera estudia educación porque no pueden con otra carreras, cualquiera entra y cualquiera se gradúa, y cualquiera paga para obtener un título, no hay control y seguimiento de ese recurso humano que es importante en nuestro país, más que cualquier otro profesional. Que existan mecanismo para que entren a estudiar Educación los mejores egresados en educación media general y media técnica.
- ❖ Urge mejorar la remuneración de los docentes y las políticas de seguridad social, quienes forman a un país deben ser los mejores pagados.

- ❖ Se debe reivindicar el papel del docente en la sociedad, que se entienda, se establezca y pregone la necesidad de valorar, respetar y hacer valer las decisiones de los docentes, en la vida cotidiana de la comunidad.
- ❖ Establecer las tecnología como herramienta de apoyo a los docentes, así como les facilitan aparatos electrónicos a los estudiantes, también lo hagan con los docentes.

5.4.2.3.- Entrevista aplicada a los administradores de la docencia o gerentes educativos.

Tabla 19: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

1.- ¿Cuál fue su fecha de ingreso a la carrera docente?		
<i>Entrevistado N°2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
Octubre de 1994	Septiembre de 1990	16 de septiembre de 1994

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 20: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

2.- ¿Cómo fue el proceso de ingreso a la carrera docente?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
Por concurso de credenciales	Entregue todos los documentos en la oficina de recursos humanos Zona Educativa, luego me llamaron y me dieron mi cargo.	* Ingresé como suplente en los años 1994 y 1995. * En enero de 1996 me dieron un interinato (contrato). Hasta el año 2001, estuve como contratado. * 2001 llaman a concurso, y participo. * En el 2002 paso a personal fijo por concurso.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 21: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

3.- ¿Cómo ha sido el proceso de clasificación en el ejercicio de su carrera?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2^b</i>	<i>Entrevistado N° 2^c</i>
Automático hasta docente IV, para docente V y VI se consignó título de postgrado	Mi proceso de clasificación de Doc. II hasta Doc. IV, fue completamente normal, solamente tuve que esperar que se cumplieran los lapsos.	Siempre que estuve contratado me mantuve como docente no graduado. Cuando me gradúe pasé a Docente I. Cuando ingreso por concurso y me hacen el movimiento de contratado a fijo, me clasifican automáticamente a Docente II. Fui a Caracas a que me arreglaran mis años de servicios, porque tenía mucho tiempo ejerciendo y me los arreglaron y me clasificaron entonces a docente III. Cuando cumpla 11 años de servicio me clasifican automáticamente a docente IV. A los 15 años de servicio hago el trámite en la Zona Educativa con el título de magister y me clasifican a docente V. Finalmente cuando cumpla 21 años de servicio solicito mi clasificación a docente VI e introduje en Zona Educativa mi título de Doctor.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 22: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

4.- ¿Qué cargo directivo ejerce actualmente?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2^b</i>	<i>Entrevistado N° 2^c</i>
Actualmente tengo cuatro (4) años ejerciendo como supervisor circuital. Anteriormente estuve 2 años como coordinador pedagógico, 3 años como subdirector y 6 años como director.	Me jubile con el cargo de Coordinador docente, (control de estudio)	* Fui coordinador jefe de seccional encargado. * Luego Subdirector académico también encargado. * Posteriormente asumí la dirección de un plantel a proposición de la Zona Educativa. * Después ejercí un año como supervisor jefe de Municipio Escolar por designación del Director del despacho educativo. * De allí fui nombrado coordinador residente de un nocturno. Esta designación, aunque fue por encargaduría, implicó la ejecución de un movimiento de personal y me asignaron el cargo directamente por recibo nominal de cargo. Un año después me nombra la zona educativa a través del Coordinador de Adulto, subdirector del plantel e igualmente se me realiza el movimiento de personal. Aunque este es mi cargo por voucher, no fue otorgado por concurso, sino por designación del director de Zona Educativa a proposición del Coordinador de Adultos. Pese a todo, también mediaron criterios académicos y profesionales.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 23: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

5.- ¿Cómo fue el proceso de selección para optar a ese cargo?		
Entrevistado N° 2a	Entrevistado N° 2b	Entrevistado N° 2c
<p>* Los cargos de Coordinador, Subdirector y Director fue por elección interna institucional.</p> <p>* El de supervisor solicite el ascenso.</p>	<p>Por concurso de credencial: 1) tenía que acumular como mínimo 25 puntos en cursos, talleres, seminarios, experiencia laboral y maestrías, si obtenía los 25 puntos tendría que presentar 2 pruebas, 2) una escrita, si aprobaba la prueba escrita, presentaba una prueba oral.3) la prueba oral era una clase magistral de un tema escogido al azar por el jurado.</p>	<p>* Para el cargo de coordinador, la junta calificadora del plantel, que estaba conformada por tres docentes, pidió que se postularan los que aspiraban al cargo, allí se consignó el currículum. La junta calificadora aplicó el Reglamento que estaba del Ejercicio de la Profesión Docente. De ese proceso resulté ganador y me asignaron ese cargo. Aunque fue por credencial, nunca lo cobre.</p> <p>* Para el cargo de subdirector, la Zona educativa había dicho que no iba a tomar en cuenta las decisiones de las juntas calificadoras. En este sentido la Zona educativa a través del supervisor del plantel, solicitó una terna de los coordinadores que estábamos en función. Una vez revisados los currículos y validado el perfil académico y profesional, la zona a través de la Dirección de Educación Media, decide asignarme la subdirección.</p> <p>* Para Director, no tomaron en cuenta nada. Pese a la valoración de méritos académicos y profesionales, lo que privó en tal decisión fue el amiguismo y la militancia política. De esta forma, el director de zona me pidió que me encargaré como Director de otra escuela, ni tan siquiera de la misma por donde yo cobraba.</p> <p>*Cumplido un año y por la trayectoria académica y profesional, el director de zona educativa a través de la División de Municipios Escolares me asigna como jefe de un Municipio Escolar. El único criterio válido para esta designación fue, palabras textuales: “que yo era del equipo de confianza del director de Zona educativa y pertenecía a su gestión”.</p> <p>* Posteriormente, para hacerme el movimiento por nómina de coordinador residente, sí me solicitaron las constancias de haber sido coordinador, subdirector y director; sin embargo, pese al desempeño, a la formación académica y a la experiencia profesional, estoy consciente que lo que determinó este nombramiento y esta asignación nominal del cargo fue el criterio de amiguismo y militancia política.</p> <p>*Ya cobrando como Coordinador Residente, al año siguiente, la subdirectora del plantel es ascendida a directora y en la cadena, a mí me designan subdirector. También me hicieron el movimiento de personal de forma automática y comencé a ejercer mi cargo nominal por voucher de subdirector, el cual tengo hasta la actualidad. En todos los casos de ascenso e incrementos, aún con el reconocimiento de mi trayectoria académica y profesional, sé que lo determinante fue mi cercanía con la gestión de turno del despacho educativo por amistad y por compartir la misma filiación política.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 24: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

6.- ¿Es usted titular de ese cargo?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
No	Si	No, aunque me aparece en mi recibo de pago pero con el código de encargaduría.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 25: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

7.- ¿Ha tenido usted alguna preparación académica, para asumir el cargo en la gerencia educativa?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
Autoformación y algunos talleres cortos.	Si, talleres en Zona Educativa, postgrado, entre otros.	No, nunca. Cuando recibí el cargo de coordinador, la junta calificadora de la escuela me instruyó de las responsabilidades inherente que iba a tener. Pero cuando me nombraron subdirector y director nunca me formaron, ni me instruyeron en nada. Para cuando asumí el de supervisor, me dieron un taller, básicamente fue un conversatorio, no formativo, sino de tareas y responsabilidades a cumplir dentro de un cronograma de actividades, donde especificaban las tareas a desarrollar en el tiempo. Ante este vacío formativo, asumí la autoformación, participé en talleres, realicé postgrado y me preparé desde la experiencia, conversando con colegas de mayor jerarquía y recibiendo consejos y asesorías de gerentes educativos en servicio o jubilados. Últimamente participé en algunos talleres ofrecidos por el MPPE, aunque no dejo de reconocer que estos talleres carecían de sustancia y fundamento, sus enfoques y abordajes obedecían tanto a la improvisación, el adoctrinamiento y el mantenimiento de la burocracia a partir del predominio del papel y del cumplimiento por encima de la esencia verdaderamente académica, como a la fuerte tendencia político-partidista.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 26: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

8.- Dado el caso, en una situación eventual ¿Cuáles serían los mecanismo que emplearía el ejecutivo para separarlo del cargo que usted ejerce?		
<i>Entrevistado N° 2a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
<p>Me solicitarían incorporarme a mi cargo titular (según recibo de pago) y puede ocurrir por: 1) Cambio de Director de Zona Educativa, 2) Cambio del Jefe de la División de Supervisión (presumiendo su interés de conformar su equipo de trabajo con su gente de confianza).</p>	<p>Como el cargo que ejercí fue por concurso, no conocí ningún mecanismo para quitármelo, a menos que me cambien el recibo de pago, donde aparezco como titular de ese cargo.</p>	<p>El ejecutivo a través de resoluciones y en concordancia con LOE 2009, dijeron que todo docente que estuviera en un cargo vacante absoluta, le iban a dar su titularidad. Esto lo cumplieron con los docentes de aulas, más no con los cargos directivos. Ahora bien los que tenían cargo por encargaduría que cobraban a través del voucher de pago, los iban a reconocer como titular. Para estos casos, la única forma de separarnos del cargo era mediante la instrucción de un procedimiento administrativo.</p> <p><i>En el caso de las personas que no cobran su cargo, que son puestos a dedo, por políticas o por criterios de carácter no a académico, tengo entendido que así como los colocan, así mismo los remueven de sus cargos. a veces los remueven para otro cargo, pero se da el caso que a veces están en una función directiva y los destituyen y regresan a sus aulas de clases. esto tiene dos irregularidades: 1)Se salta la norma y estos docentes de aula salen directamente a directivo a supervisor, es decir, no queman las etapas de coordinador, subdirector, director y supervisor, que más que quemar las etapas en función de la formación, se supone que a través de esos cargos el individuo va adquirir un conjunto de habilidades gerenciales que le permitirán en lo sucesivo y en el crecimiento normal de los ascenso, mejorar su desempeño. 2) Estas designaciones por criterios partidistas generan que el docente que no comulga con estas ideas y tengan aspiraciones de ejercer algún cargo directivo, le niegan el derecho a estos ascensos, y le cercenan su derecho a crecer en la línea profesional.</i></p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 27: Matriz De La Entrevista Aplicada A Los Administradores De La Docencia

9.- De acuerdo al tiempo que le dedica a la gerencia educativa, ¿Está usted de conforme con su salario?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
No	No, nunca el salario recompensa ni recompensará la enorme responsabilidad de los cargos de gerencia educativa.	En líneas generales el docente es muy mal pagado, tanto el docente de aula como el docente directivo, son funciones de alta responsabilidades, que no son compensada con los beneficios económicos, cada día la remuneración ha decaído en un sueldo de hambre y miseria que se perciben.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 28: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

10.- ¿cobra usted alguna prima por jerarquía?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
No	Si	Si

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 29: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

11.- ¿Cómo evalúa usted, la visión que se tiene socialmente sobre la gestión y selección de los gerentes educativos?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2^b</i>	<i>Entrevistado N° 2^c</i>
No se tienen criterios claros al respecto	No sé, es un tema que desconozco.	Socialmente hay un concepto de precariedad, al decir de la gente, parece que se escogen a los peores, el colectivo sabe que no aplican ningún criterio distinto al eminentemente político-partidista, eso nos deja muy mal, porque tanto la sociedad, los padres y representantes y los mismos docentes saben que para ser director lo que se necesita es ser amigo del Jefe de Zona de turno o militar en el partido de turno, eso nos deslegitima socialmente, porque las personas con razón o sin razón asumen que ese personal directivo no tiene suficiente competencias, incluso al decir de los docentes, la “Zona busca quien es peor que el anterior para que lo sustituya, hay una especie de concurso de quien lo hace peor, de quien tiene menos competencias para colocarlo como director”, eso es un problema social, porque genera un desconocimiento, no se asume la autoridad del personal directivo, ya que piensan que ese individuo no tiene nada que aportar, salvo su fe ciega y obediencia placentera a quienes lo han colocado allí. Eso desdice mucho del rol del director.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 30: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

12.- Desde su experiencia, ¿Cómo observa usted la gerencia educativa en Venezuela, y Cómo está ha contribuido con mejorar la calidad de la educación en el país?		
<i>Entrevistado N° 2a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
<p>Últimamente se ha dado un enfoque centrado en lo humano, lo que considero debería incidir favorablemente en la calidad educativa.</p>	<p>La gerencia educativa en Venezuela desde la IV República hasta la presente fecha ha ido en declive total y en vez de mejorar la calidad de la educación, lo que ha es empeorado con todas las malas políticas educativas, como por ejemplo el currículo por área.</p>	<p>Hay unos puntos críticos en la educación venezolana y es precisamente la designación de los directores, porque de alguna u otra forma ellos deberían generar líneas de acción, líneas de trabajo, planificación, seguimiento, formación, controles, dirigidos a incrementar cualitativamente su gestión como el desempeño de la organización educativa, al darse el caso que estos docentes son puestos por criterios políticos-partidistas y no por formación, ni por su trayectoria, ni tener la formación gerencial y la formación que reciben desde el Ministerio son de proselitismo político, esto afecta la calidad de la educación, puesto que hay mucho discurso, mucho eslogan, mucha propaganda con el tema de la calidad, pero no se han atendido tres puntos focales que garanticen esa calidad: 1) La formación del docente, 2) La garantía de crecimiento profesional y laboral de ese docente, 3) la gerencia de las instituciones educativas. Una dirección que está hecha a tres caprichos: a) el de carácter político-partidista, b) el de carácter papelista, entrega el recaudo, c) la improvisación, a cómo vaya viniendo la exigencia del gobierno, a esa medida se van ajustando los gerentes, no hay un criterio propio, porque no hay formación, porque no hay una trayectoria, no hay independencia, al no haber ese criterio propio tampoco hay una preocupación de estos directores por formarse y por formar y así garantizar la calidad. Esto se aplica a los supervisores, aunque creo y estoy convencido que la responsabilidad del director es mayor que la del supervisor y más delicada, porque aquí se ha visto al director como él cuenta dante, porque es el que trae el recaudo, porque es quien trae el cuento, es el que lleva y trae. NO, el director es el gerente de la institución, es el que debe garantizar la calidad de los procesos educativos de esa institución, y cómo lo hace, haciéndole seguimiento a sus docentes, formándose con sus docentes, generando grupos de trabajos, de investigación y de acción con sus docentes, y en ese crecimiento colectivo garantizar la calidad. Necesitamos un director con independencia, para que con esa independencia genere y aplique fórmulas de crecimiento profesional de todos los actores educativos y que no sea un simple mensajero, sino que evalúe cómo van los procesos y de esa evaluación formule a la inversa, sin esperar que el órgano central le direccionen determinadas líneas de trabajo, sino, que desde la realidad contextual que el conozca, que el viva, genere directrices al Ministerio de Educación y le informe de los procesos y actividades que se tienen y les plantee los nudos críticos y las necesidades de formación o de intervención y apoyo que se requieren para que la institución educativa crezca.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 31: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

13.- En caso de cumplir los 25 años de servicio (LOE 2009) ¿Cómo ocurre el proceso de egreso del servicio activo de la educación venezolana?		
<i>Entrevistado N° 2^a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
Generalmente (siempre) la solicita el interesado	Bueno, el proceso es algo tedioso, tienes que esperar cumplir los 25 años y después seguir trabajando hasta que salgas en resolución, para que te puedas desincorporar de la nómina del Ministerio de Educación. <i>La mayoría de los docentes al cumplir los 25 años de servicios o antes, se va al IPASME a solicitar reposo de cualquier tipo (psiquiátrico, traumatológico, neurológico, entre otros) hasta que le llegue la resolución.</i> En mi caso particular me jubile un año antes por haber trabajado en el medio rural, y espere la resolución estando activo como jefe de control de estudio.	Existen tres realidades: 1) La Loe 2009 contempla que con 25 años el docente adquiere el derecho a la educación, pero hay todo un vacío de cuáles son los trámites para activar ese derecho, 2) La costumbre es que el docente introduzca sus recaudos y en lapsos breves de tiempo egrese, sin embargo es conocido, que hace algún tiempo los docentes podían esperar hasta dos, tres y cuatro años para recibir su jubilación. Luego vino un proceso donde los docentes no esperaban mucho tiempo, al introducir sus papeles egresaban máximo a los tres meses, ahora estamos viendo el mismo problema de antes, que los docentes tienen que esperar mucho tiempo para su resolución, 3) en esa espera el docente decide si continuar como activo o si quiere irse, tiene que recurrir a permisos otorgados por el IPASME o centros de salud público, para que en la acumulación de esos permisos se haga acreedor de una incapacidad y con esa incapacidad gestionar la rapidez de la jubilación. En el Ministerio de educación cuando se introduce la jubilación te dicen usted tiene que esperar y si no quiere esperar mucho traiga una incapacidad o informe médico que acredite su minusvalía y nosotros aquí le gestionamos y aceleramos el trámite. Para irse pareciera que o tener suerte para que te saquen rápido o disponer de un informe médico de alguna incapacidad para que el Ministerio te habilite la jubilación.

Fuente: Alastre (2017)

Tabla 32: Matriz de la entrevista aplicada a los administradores de la docencia

14.- ¿Qué propuesta haría usted, para mejorar la condición laboral de los docentes venezolanos y de los gerentes de la educación, en el entendido de que estas variables inciden definitivamente en la calidad del servicio educativo?		
<i>Entrevistado N° 2a</i>	<i>Entrevistado N° 2b</i>	<i>Entrevistado N° 2c</i>
<p>* En primer lugar deberían ser incluido en los programas sociales que incidan en una mejor calidad de vida.</p> <p>* En segundo lugar, se tienen que formar para la función que van a desempeñar (pudiera ser un proceso de inducción para nuevos ingreso)</p> <p>* En tercer lugar, en cuanto a los gerentes educativos, aperturar el proceso de titularidades con todos los beneficios que esto implique, actualmente no hay directivos titulares de los cargos y esto genera inestabilidad emocional, puesto que no se garantiza su permanencia en esa función</p>	<p>La propuesta es sencilla, esta es:1) Mejorar las condiciones de trabajo (un sueldo mínimo).2) Diseñar un currículum en donde nuestros estudiantes egresen bien preparados.</p> <p>3) Desmantelar todas las estructuras de vicios, resoluciones y mandatos del Ministerio de Educación que han dañado la educación y la gerencia educativa.</p> <p>4) que los docentes ingresen al Ministerio de educación por méritos y no por un carnet político.</p> <p>5) para ser gerente educativo, se debería concursar para dichos cargos , de la siguiente forma: Docente de aula→ Coordinador Docente → Jefe de Control de estudio → Subdirector → Director → Supervisor del Plantel → Supervisor de Municipio → Jefe de división → Jefe de Zona Educativa</p>	<p>Haría tres propuestas: 1) Generar mecanismos eminentemente académicos, de crecimiento natural o del alcance procesual y progresivo de los derechos, instruiría mecanismos legales para la evaluación y designación de los directores en un carácter de titulares, llamar a un concurso o un proceso de evaluación en igualdad de oportunidades para todo aquel que se considere que reúne las condiciones, generando un proceso sano, transparente de evaluación que permita determinar cuáles son los perfiles o criterios que debe reunir los gerentes educativos y evaluar esos criterios y comenzar a adjudicar esos cargos a aquellas personas que reúnan trayectoria y formación.2) Consolidar en la praxis el estado de descentralización, tomar en cuenta las realidades particulares de cada plantel en los procesos gerenciales, esas líneas de mando, esas directrices que se manan del nivel central y que todas las escuelas las deberían cumplir al unísono, esa entregadera del recaudo o ese predominio del papel por encima del proceso, eso tiene que reducirse, es cierto que las escuelas deben dar cuenta, es cierto que el Estado debe supervisarlas, es cierto que deben haber patrones o marcos más o menos estables para mantener una linealidad y una articulación en todas las instituciones del país, pero también es cierto que se debe tener cierta independencia las gestiones educativas para garantizar el análisis, el estudio, la investigación y la respuesta a sus particularidades necesidades y demandas, demarcadas en los naturales contextos de actuación.3) Establecer grupos de trabajos, grupos de investigación, grupos de estudios tanto en cada escuela, como en las escuelas de los sectores, en las escuelas de los estados, en las escuelas nacionales, red de intercambio, red de investigación, redes de formación, redes de participación que permita generar instancia propias de investigación, de estudios, de compartir saberes y experiencias, sino, que estos grupos se constituyan en referencia para el crecimiento de todos los educadores, con especial énfasis de los gerentes educativos, que se constituyan en células de trabajo de la escuela y de las escuelas del sector, de la comunidad, del estado para que vayan generando sus propios lineamientos, sus particularidades formas de trabajo, sus particularidades criterios de calidad y de esa forma medir y responder a esos criterios.</p>

Fuente: Alastre (2017)

5.4.2.4.- Análisis e Interpretación de los resultados de la entrevista aplicada a los docentes activos

1.- Remuneración:

- ❖ En líneas generales el docente es muy mal pagado, tanto el docente de aula como el docente directivo.
- ❖ Por ser los cargos directivos y de supervisión otorgados a dedos y en condición de encargaduría, los docentes que cumplen estas funciones, no cobran prima por jerarquía.
- ❖ Nunca el salario ha recompensado la enorme responsabilidad de la gerencia educativa.

2.- Status social:

- ❖ Hay un concepto de precariedad, tanto de la sociedad, los padres y representantes, y los mismos docentes hacia la gestión educativa.
- ❖ Socialmente la gerencia educativa esta deslegitimizada, hay un desconocimiento hacia la administración educativa, debido al grado de descomposición académica para otorgar estos cargos.
- ❖ La sociedad tiene el concepto predeterminado, que el ejecutivo premia a los peores docentes con los cargos directivos y de superviso.

3.- Formación:

- ❖ Por lo general a los docentes en funciones directivas y de supervisión no los forman para ejercer dicho cargos.
- ❖ Los docentes se autoforman o realizan estudios sobre gerencia educativa por su propia iniciativa.
- ❖ En el primer momento histórico estudiado las juntas calificadoras instruían a los docentes que asumían algún cargo directivo, sin embargo, en la actualidad esto no se hace.

4.- Ingreso, Permanencia (promoción y ascenso) y Egreso:

a) En cuanto al ingreso:

- ❖ Los docentes que ingresaron a la carrera docente en el primer período, fueron a concurso, los del segundo período fue a través de las resoluciones.

b) En cuanto a la permanencia:

- ❖ Para los cargos administrativos, en el primer período estudiado, se tenía que ir a un concurso de oposición, el cual constaba de tres pruebas, la primera era la evaluación de las credenciales, en la misma se debía acumular como mínimo 25 puntos en cursos, talleres, seminarios, experiencia laboral y maestrías, si obtenía los 25 puntos tendría que presentar una escrita, si aprobaba la prueba escrita, presentaba una prueba oral, la prueba oral era una clase magistral de un tema escogido al azar por el jurado.
- ❖ Para el segundo período en estudio, empezó el debacle, en los primeros años respetaron las juntas calificadoras que existían en las escuelas, para la evaluación del desempeño docente según el REPD, a través de un proceso de preselección de los interesados a optar algún cargo, la junta calificadora le evaluaba las credenciales según baremo establecido en el REPD, y el que obtenía el mayor puntaje era el que asumía el cargo. Posteriormente la zona dejó de reconocer las juntas calificadoras, y otorgan los cargos directivos y de supervisor a través de otros mecanismos eminentemente político partidista y no académicos.
- ❖ Las promociones han estado asignadas por el criterio político-partidista.
- ❖ Aperturar el proceso de titularidades con todos los beneficios que esto implique, actualmente no hay directivos titulares de los cargos y esto genera inestabilidad emocional, puesto que no se garantiza su permanencia en esa función.

c) En cuanto al egreso:

- ❖ El proceso es algo tedioso, el docente tiene que esperar cumplir los 25 años para solicitar la jubilación, y después seguir trabajando hasta que salga en resolución, para desincorporarse de la nómina del Ministerio de Educación.
- ❖ En esa espera el docente decide si continuar como activo o si quiere irse, tiene que recurrir a permisos otorgados por el IPASME o centros de salud público, para que en la acumulación de esos permisos se haga acreedor de una incapacidad y con esa incapacidad gestionar la rapidez de la jubilación. En el Ministerio de educación cuando se introduce la jubilación te dicen usted tiene que esperar y si no quiere esperar mucho traiga una incapacidad o informe médico que acredite su minusvalía y nosotros aquí le gestionamos y aceleramos el trámite.

5.- Propuestas para mejorar la calidad del servicio educativa en Venezuela

- ❖ La primera propuesta es por una parte de carácter normativo, para el ingreso y permanencia a través de la evaluación docente.
- ❖ Los docentes deberían ser incluido en los programas sociales que incidan en una mejor calidad de vida, y mejora sustancial de su salario.
- ❖ Otra de carácter formativo, con grupos de trabajos, grupos regulados de intercambio y crecimiento, así como una formación permanente y actualizada para el ejercicio de la profesión docente y de la gerencia educativa.
- ❖ De carácter contextual, que se reconozca las realidades de cada plantel para evitar el direccionamos o la burocracia y el papeleo que ha reducido la gestión académica del gerente a un simple mensajero.
- ❖ Desmantelar todas las estructuras de vicios, resoluciones y mandatos del Ministerio de Educación que han dañado la educación y la gerencia educativa.

5.4.2.5.- Entrevista aplicada al experto e investigador de la educación

Esta entrevista fue a profundidad, abierta, la misma, se direccionó hacia las categorías definidas para este estudio.

Entrevista aplicada al informante 3a

1.- Remuneración: *“La remuneración de los docentes siempre ha sido igual, en todas las décadas de la profesión docente en el país, los docentes son tratados como trabajadores de última categoría. Nunca ha sido la docencia una profesión remunerada acorde a la naturaleza de la gran responsabilidad que tiene, porque el maestro es un apóstol, que cree en una doctrina, la formación”.*

2.- Status social: *“Tenemos que rescatar el valor de la profesión docente, nadie me le va a dar el valor que tiene mi profesión, si nosotros mismos no se la damos, somos nosotros los docentes los que debemos rescatar la profesión docente, nadie le va a dar el sitio de honor que tiene la educación, si nosotros mismos no empezamos a dárselo, debo empezar por crearme y sentirme la pieza más importante de esta sociedad. En mis tiempos de estudiante, los maestros iban a la casa de uno a preguntar por qué no había ido a la escuela, hoy día eso no se ve, el maestro es muy cómodo, tiene una actitud de indiferencia hacia la profesión. Los maestros somos los que tenemos la responsabilidad de transformar el país, a través de la formación. El educador debe estar pendiente de formar, tenemos la formación del país, debemos dejar la comodidad, el no lo hago, porque eso no me lo van a tomar en cuenta, debemos estar pendiente de formar, no de hacer las cosas para que me den un cargo. Y cuando hablo del valor, no me refiero solamente a una remuneración, que en estos momentos es sumamente importante”.*

3.- Formación: *“Los jóvenes se inscriben en las Universidades Autónomas y Experimentales para aprender, y paralelamente se inscriben en las creadas por el gobierno para obtener un puesto de trabajo. se observa que en los últimos años no ha existido un plan continuo de políticas de formación docente”.*

4.- Ingreso: *“La revolución es sinónimo de cambio, qué es lo **que ha cambiado en educación en los últimos años, NADA**, tal vez hayan desempolvado cosas, **pero si cambio algo el papel que juega la ideología en la educación**. En los últimos años el ingreso se ha hecho de forma política-partidista, no porque los docentes asuman una ideología, no, el gobierno ha tratado de permear el sistema educativo desde el exterior, a través de decretos, nada más, pero los docentes jóvenes que a mi modo de ver, han aprendido, como todos, porque el ser humano aprende para sobrevivir, los estudiantes cuando vieron que en las Zonas educativas publicaban los cargos solo para los egresados de tales instituciones educativas universitarias, absténgase los egresados de las universidades públicas Autónomas y otras no afines al gobierno, los muchachos decidieron-yo me inscribo en las Universidades públicas Autónomas para aprender y me inscribo paralelamente en la otra institución para sobrevivir encontrando un trabajo. Pero muy pocos están allí, porque estén convencidos de que hay un mejor país o una mejor educación. El joven que na leído, el joven que no conoce la historia de la educación, probablemente piense que todo esto es innovación, que todo esto es cambio, yo **simplemente te puedo decir que muchas cosas de esas son cambios de nombre, solo de nombre**”.*

5.- Promoción: *“Los docentes lo que hemos perdido es la visión de guía, de formador del ser humano. Cuando nosotros hemos permitido que otros factores incidan en el proceso educativo, allí se echó a perder la cosa. Yo no creo que haya existido un cambio en el sistema educativo, salvo **la penetración de la ideología en la escuela**... la evaluación es una función olvidada, en el sistema educativo venezolano en todos los tiempos, no tenemos internalizado en el país, ni en los dirigentes educativos como un valor la evaluación, y muchos menos como un principio para tomar decisiones. **La evaluación es búsqueda de información, para enjuiciar y tomar decisiones, entre esas decisiones se encuentran las promociones de los docentes**. Nunca las decisiones han sido por una evaluación. Nunca ha habido un proceso evaluativo, organizado y sistemático”.*

6.- Ascenso: *“La estabilidad docente no existe. Es una política de estado no permitir la estabilidad docente. Antes usted entraba por concurso de méritos e iba ascendiendo por meritocracia, bajos ciertos requisitos y patrones, los cuales se cumplían y le permitía el ascenso al docente. Eso le daba al docente un sentido de estabilidad, porque el docente dice yo cumpla tantos años de servicio, realizo estos estudios de maestría o de especialización, realizo un buen desempeño en el aula de clase, cumpla con mis obligaciones de formar un ciudadano integral, por lo tanto puedo aspirar a esta categoría, y tengo derecho porque yo cumplí y nadie me lo puede quitar. Uno mismo como docente se autoevalúa, si quiero tal ascenso necesito cumplir con estos requisitos. Pero actualmente y desde hace algún tiempo, cambiaron las reglas del juego, y es tú vas a estar aquí no por tus méritos, ni porque reúnes el perfil, sino que tú estás aquí porque yo decidí que estuvieras aquí, por lo tanto cuando yo te diga que te vayas tú te vas. Allí entran las decisiones individuales, aquí me pusieron, voy hacer lo que sea para quedarme aquí, si eso requiere que yo realice algunas actividades y funciones que no sean bien vistas las voy hacer, porque el fin justifica los medios, como vaya viniendo vamos viendo. Cómo puede una institución educativa, sujeta a los vaivenes emocionales de una instancia directiva funcionar eficazmente, la preocupación del personal directivo es cuánto tiempo estoy o no estoy aquí. La preocupación no va hacer el niño que se desmaya o la maestra que no llego porque no tiene pasaje, no me importa los problemas de mi docente, ni me importa si usted comparte las ideas y directrices del Ministerio, simplemente hay que hacerlo. Es difícil que una institución que no tenga un norte establecido sea eficaz, qué calidad va haber allí, solo atajo, sólo con objetivos claros y tener presente que es lo que se quiere es que puede haber calidad, de lo contrario sería cuestionada la calidad”.*

7.- Egreso: *“El egreso ha sido un proceso engorroso en todos los tiempos.*

8.- Propuestas para mejorar la educación en el país: *“Revisar la selección a la profesión docente, quienes ingresen a la profesión deben ser los mejores, y no como*

ahorita que la selección de los mejores está orientada hacia las ciencias (los médicos, ingeniería...), hacia la carrera que nuestros patrones mentales nos dicen que son mejores, tal es así que hasta nosotros mismos como educadores cuando un hijo quiere escoger la carrera docente le decimos, estás loco, te quieres morir de hambre, porque yo te puedo montar una escuela. El educador va a formar un ser humano, el problema de este país es la gente, que se ha formado con unos antivalores, aquí no hay respeto, no hay compromiso, ni responsabilidades...mientras el docente no rescate el valor de su profesión no vamos para ningún lado. no es nada más el querer, es también formar, porque el docente es un formador , por eso el docente nunca va hacer sustituido por la tecnología, porque docente forma, la maquina informa. La tecnología la podemos utilizar como herramienta para el aprendizaje e información, pero jamás para formar... el docente es un modelo, por lo tanto debe tener unas características personales bien definidas, donde predomine la moral, los valores y las buenas costumbres, para poder modelar esos principios, ya que nadie da lo que no tiene”.

5.4.2.6.- Análisis e Interpretación de los resultados de la entrevista aplicada al experto o investigador de la docencia.

1.- Remuneración:

- ❖ Nunca ha sido la docencia una profesión remunerada acorde a la naturaleza de la gran responsabilidad que tiene.

2.- Status social:

- ❖ Los docentes tienen que rescatar el valor de la profesión docente, nadie le va a dar el valor que tiene la profesión docente, si los mismos docentes no se la dan, nadie le va a dar el sitio de honor que tiene la educación, si los profesionales de la docencia no empiezan a dárselo, se tiene que empezar por creer y sentirse la pieza más importante de esta sociedad.
- ❖ Los maestros tienen que dejar la comodidad e indiferencia hacia su profesión.

3.- Formación:

- ❖ Los jóvenes venezolanos estudian doblemente la carrera docente, en las universidades públicas autónomas para aprender y en las creadas por el gobierno para obtener un cargo en el Ministerio del poder Popular para la Educación.
- ❖ No existe en el país en el último período estudiado para esta investigación, una política de formación docente.

4.- Ingreso, permanencia (promoción y ascenso) y egreso

a) En cuanto al ingreso:

- ❖ En los últimos años el ingreso se ha hecho de forma política-partidista.
- ❖ Los cargos dentro del sistema educativo venezolano son asignados a los egresados de las instituciones de educación superior creadas por el gobierno actual.

b) En cuanto a la permanencia:

- ❖ No ha existido un cambio en la educación venezolana, salvo que esta ha sido penetrada por la ideología, y a través de esta visión política se realizan las promociones y ascensos.
- ❖ No existe estabilidad docente en el país, esto ha sido una política de estado en los últimos años.
- ❖ En el primer período estudiado, el docente entraba por concurso de méritos e iba ascendiendo por meritocracia, bajos ciertos requisitos y patrones, los cuales se cumplían y le permitía el ascenso al maestro; no obstante, actualmente y desde hace algún tiempo, cambiaron las reglas del juego, y el profesional de la docencia va a estar en un cargo directivo y de supervisor, no por sus méritos, ni porque reúne el perfil, sino porque el ejecutivo decidió que estuvieras en ese cargo, por lo tanto cuando él decida que dejes el cargo debe dejarlo.

c) En cuanto al egreso:

- ❖ El egreso del personal docente del sistema educativo, ha sido engorroso en todo los tiempos.

5.- Propuestas para mejorar la calidad del servicio educativo en el país

- ❖ Los mejores estudiantes de la educación media general y media técnica son los que deben estudiar la carrera de educación.
- ❖ Rescatar el valor del docente frente a la sociedad.
- ❖ El docente debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes, tanto en lo moral, lo ético, en los valores, las buenas costumbres, entre otros.
- ❖ Se debe incorporar la tecnología como herramienta de apoyo a los docentes.

5.4.3. Tercera Fase

En esta fase se realizó un estudio global de los datos obtenidos de las entrevistas, se confrontaron todos y cada uno de los temas arrojados de las mismas, y a partir de esta información se procedió a validar la información, a través de la triangulación.

5.4.3.1.- Fiabilidad y validez del estudio

La fiabilidad del estudio consiste en la homogeneidad de la información registrada, así lo define Murillo y Martínez (2010): “La fiabilidad es una medida del grado en que una observación registrada es coherente con un patrón general y no como resultado de una oportunidad aleatoria”, (p. 11). En este sentido, a lo largo del proceso investigativo se ha obtenido un patrón común de información, que permitió establecer las significaciones del estudio. (ver cuadro 10: Significaciones del estudio)

Por su parte la validez se obtiene en la medida en que la observación demuestra realmente aquello que se quiere demostrar, (Ob. cit. pág. 11). Para lograr la validez se utilizó la triangulación, la cual permitió colocar en común la

información relevante y significativa que conforman el resultado final. (ver cuadro 9: triangulación)

Triangulación

La triangulación permitió validar la información obtenida en la investigación, por ser una investigación cualitativa, se aplicó la entrevista semiestructurada y la profundidad las cuales permitieron obtener los datos necesario para este estudio, esta triangulación se enmarca dentro del tipo de triangulación de datos, la cual según Gómez y Okuda (2005), “consiste en la verificación y comparación de la información obtenida en diferentes momentos mediante los diferentes métodos”, (p. 3).

Por consiguiente, se basó en el tipo de triangulación de los sujetos, en la cual se verifican los diferentes puntos de vista de los entrevistados. El proceso de triangulación realizado, consistió en primer lugar en interpretar y analizar los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructurada aplicadas a los docentes activos, en un segundo momento se interpretó y analizó los registros obtenidos de la entrevista semiestructurada aplicada a los gerentes de la educación o administradores de la docencia, posteriormente se interpretó y analizó los datos arrojados de la entrevista aplicada al experto e investigador de la docencia, para finalmente triangular estas tres fuentes de información.

Cuadro 9: Triangulación de las fuentes

CATEGORÍAS	ENTREVISTA DOCENTES ACTIVOS	ENTREVISTA GERENTES EDUCATIVOS	ENTREVISTA INVESTIGADOR DE LA DOCENCIA	CONCLUSIONES
REMUNERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Para la responsabilidad del trabajo realizado, el sueldo no satisface sus necesidades básicas. * No tienen seguridad social. * Realizan otras actividades laborales, tanto en el campo educativo como de otra índole. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los docentes de aulas y directivos por lo general son muy mal pagados. * Los docentes en funciones directivas y de supervisión no cobran la prima por jerarquía. 	<ul style="list-style-type: none"> * Nunca ha sido la docencia una profesión remunerada acorde a la naturaleza de la gran responsabilidad que tiene. 	<ul style="list-style-type: none"> * La carrera docente no goza de una remuneración, ni de una seguridad social acorde con la responsabilidad que tiene ante el país. * Los maestros realizan otras actividades laborales para compensar su salario.
STATUS SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> * La sociedad espera más de ellos * No valoran el trabajo que hace. * Se ha perdido el valor que tiene el docente dentro de la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Hay un concepto de precariedad hacia el docente y el gerente educativo. * Hay una deslegitimación de la gestión educativa, tanto dentro de las instituciones educativas, como en la sociedad. * La sociedad tiene el concepto predeterminado que los peores docentes son los asignados para los cargos directivos y de supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> * Rescatar el valor de la profesión docente. * Los docentes deben creer y sentirse la pieza más importante de esta sociedad. * Los maestros tienen que dejar la comodidad e indiferencia hacia su profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> * hay un concepto de precariedad hacia el docente y gerente educativo, por lo tanto se debe rescatar el valor del docente ante la comunidad, como la pieza más importante de esta sociedad. * Rescatar la legitimación del docente y de la gestión educativa dentro de la sociedad, para ello es necesario que los docentes dejen la comodidad e indiferencia ante su profesión. y a su vez que los gerentes educativos sean los mejores.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Los docentes son egresados de Institutos universitarios. * Los programas de formación desarrollados por el estado venezolano en este último período de estudio son repetitivos, con marcada tendencia ideológica, y falta de preparación de los facilitadores. 	<ul style="list-style-type: none"> * No existe formación para los que ejercen los cargos directivos y de supervisión. * En el primer momento histórico estudiado las juntas calificadoras instruían a los docentes que asumían algún cargo directivo, sin embargo, en la actualidad esto no se hace. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los maestros estudian doblemente la carrera. Una para aprender y la otra para obtener un cargo. * No existe en el país una política de formación docente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Fortalecer los pensum de la carrera docente en las universidades e institutos pedagógicos y de las universidades creadas por el gobierno actual, adaptándolos a las nuevas realidades globales y locales. * Reformar y/o crear los programas de formación docente, que sean facilitado por personal capacitado y donde no se incluya ninguna tendencia política. * Formar de forma permanente y continua a los gerentes educativos.

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 9 (Cont.)

CATEGORÍAS	ENTREVISTA DOCENTES ACTIVOS	ENTREVISTA GERENTES EDUCATIVOS	ENTREVISTA INVESTIGADOR DE LA DOCENCIA	CONCLUSIONES
INGRESO	<p>* En el primer período estudiado los docentes ingresan al sistema educativo a través de concurso de oposición, establecido en el REPD.</p> <p>*Para el segundo período estudiado es a través de las resoluciones que dicta el MPPPE, y a través de órdenes presidenciales y puntos de cuentas.</p>	<p>* Los docentes que ingresaron a la carrera docente en el primer período, fueron a concurso, los del segundo período fue a través de las resoluciones.</p>	<p>* En los últimos años el ingreso se ha hecho de forma política-partidista.</p> <p>* Los cargos dentro del sistema educativo venezolano son asignados a los egresados de las instituciones de educación superior creadas por el gobierno actual</p>	<p>* En el primer período estudiado los ingreso eran a través de concursos de oposición, actualmente son a través de resoluciones con una marcada tendencia política-partidista.</p>
PROMOCIÓN	<p>* Dependen del compromiso político-partidista asumido por el docente.</p>	<p>* Las promociones han estado asignadas por el criterio político-partidista</p>	<p>* No existe un cambio en la educación venezolana, salvo que esta ha sido penetrada por la ideología, y a través de esta visión política se realizan las promociones y ascensos.</p> <p>* No existe estabilidad docente en el país, esto ha sido una política de estado en los últimos años.</p>	<p>* Las promociones son asignadas por el compromiso político-partidista asumido por el docente.</p> <p>* Es política del estado en los último tiempos no brindar estabilidad docente.</p>

Fuente: Alastre (2017)

Cuadro 9 (Cont.)

CATEGORÍAS	ENTREVISTA DOCENTES ACTIVOS	ENTREVISTA GERENTES EDUCATIVOS	ENTREVISTA INVESTIGADOR DE LA DOCENCIA	CONCLUSIONES
ASCENSO	<ul style="list-style-type: none"> * Para las clasificaciones en el 1er período estudiado se hacía a través del REPD. * En el 2do período se ha hecho de forma automática hasta doc. IV, para doc. V y VI, se debe introducir en Zona educativa título de cuarto nivel y cumplir los años de servicio requeridos para tal fin. * Para el 1er período estudiado se otorgaban a través de concursos de oposición establecidos en el REPD. * Los ascensos a los cargos directivos y de supervisión en el 2do período estudiado, no se respeta la meritocracia, ni la formación, ni la carrera docente. Son asignados por los compromisos políticos partidista de los docentes. Estos cargos los asumen en algunos casos profesionales de otras carreras, que nada tienen que ver con la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Para los cargos administrativos, en el primer período estudiado, se tenía que ir a un concurso de oposición. * Para el segundo período en estudio se otorgan los cargos directivos y de supervisor a través de mecanismos eminentemente político partidista y no académicos. * Actualmente no hay directivos titulares de los cargos y esto genera inestabilidad emocional, puesto que no se garantiza su permanencia en esa función. 	<ul style="list-style-type: none"> * En el primer período estudiado, el docente entraba por concurso de méritos e iba ascendiendo por meritocracia, bajos ciertos requisitos y patrones, los cuales se cumplían y le permitía el ascenso al maestro. * actualmente y desde hace algún tiempo, cambiaron las reglas del juego, y el profesional de la docencia va a estar en un cargo directivo y de supervisor, no por sus méritos, ni porque reúne el perfil, sino porque el ejecutivo decidió que estuvieras en ese cargo, por lo tanto cuando él decida que dejes el cargos debe dejarlo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Las clasificaciones han sido de forma automática, respetando los años de servicios para cada clasificación y los estudios de cuarto y quinto nivel correspondiente. * Para el 1er período estudiado los cargos directivos los docentes participan en concursos de oposición. * Para el segundo período en estudio se otorgan los cargos directivos y de supervisor a través de mecanismos eminentemente político partidista y no académicos. * Actualmente no hay directivos titulares de los cargos y esto genera inestabilidad emocional, puesto que no se garantiza su permanencia en esa función.
EGRESO	<ul style="list-style-type: none"> * Proceso lento y burocrático. * Los docentes introducen reposo en el IPASME hasta que les salga su jubilación. * Retardo en sus prestaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> * El proceso es algo tedioso. * El docente recurre a permisos otorgados por el IPASME o centros de salud público para irse desincorporando de sus funciones, hasta que le otorguen su jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> * El egreso del personal docente del sistema educativo, ha sido engorroso en todo los tiempos. 	<ul style="list-style-type: none"> * En todos los tiempos el egreso de la carrera docente ha sido lento y burocrático. * El docente recurre a permisos otorgados por el IPASME o centros de salud público para irse desincorporando de sus funciones, hasta que le otorguen su jubilación. * Retardo en sus prestaciones sociales.

Fuente: Alastre 2017

5.4.4.-Cuarta Fase

En esta fase se realizó un estudio analítico de la información, se examinaron los datos obtenidos de las fases anteriores, y a partir de los resultados arrojados se plasmaron los avances conclusivos del estudio.

Cuadro 10: Significaciones del estudio

	ENTREVISTA DOCENTES ACTIVOS	ENTREVISTA GERENTES EDUCATIVOS	ENTREVISTA INVESTIGADOR DE LA DOCENCIA	PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA DEL PAÍS
Avances conclusivos del estudio	<ul style="list-style-type: none"> * El Ministro de Educación debe ser un docente. * Se deben aperturar los concursos para los ingresos. * Diseñar mecanismos de evaluación docente para las promociones y ascensos. * Las universidades e institutos pedagógicos deben generar mecanismos de selección, para los que ingresen a estudiar la profesión docente sean los mejores. * Mejorar la remuneración docentes y programas de seguridad social. * Reivindicar el valor del docente de la sociedad. * Utilizar la tecnología como herramienta de apoyo al personal docente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Normar el ingreso y permanencia en la carrera docente, a través de mecanismos de evaluación que premien la meritocracia. * Incluir a los docentes en los programas sociales que promueve el gobierno. * Formar grupos de trabajo de intercambio y crecimiento así como una formación permanente y actualizada para el ejercicio de la profesión docente y de la gerencia educativa. * Reconocer la realidad de cada plantel para evitar el direccionamos o la burocracia y el papeleo que ha reducido la gestión académica del gerente a un simple mensajero. * Desmantelar todas las estructuras de vicios, resoluciones y mandatos del Ministerio de Educación que han dañado la educación y la gerencia educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los mejores estudiantes de la educación media general y media técnica son los que deben estudiar la carrera de educación. * Rescatar el valor del docente frente a la sociedad. * El docente debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes, tanto en lo moral, lo ético, en los valores, las buenas costumbres, entre otros. * Se debe incorporar la tecnología como herramienta de apoyo a los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> * El Ministro de educación debe ser un docente. * Normar el ingreso y permanencia en la carrera docente, a través de mecanismos de evaluación que premien la meritocracia. * Las universidades e institutos pedagógicos deben generar mecanismos de selección, para los que ingresen a estudiar la profesión docente sean los mejores. * Formar grupos de trabajo de intercambio y crecimiento así como una formación permanente y actualizada para el ejercicio de la profesión docente y de la gerencia educativa. * Reconocer la realidad de cada plantel para evitar la burocracia y el papeleo que ha reducido la gestión académica del gerente a un simple mensajero. * Mejorar la remuneración docentes y programas de seguridad social. * Rescatar el valor del docente frente a la sociedad. * El docente debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes, tanto en lo moral, lo ético, en los valores, las buenas costumbres, entre otros. * Se debe incorporar la tecnología como herramienta de apoyo a los docentes. * Desmantelar todas las estructuras de vicios, resoluciones y mandatos del Ministerio de Educación que han dañado la educación y la gerencia educativa.

Fuente: Autor 2017

CAPÍTULO VI

MOMENTO CONCLUYENTE

*El genuino educador debe ser un sembrador de esperanza y para ello debe tener el corazón ardido de ilusión y de pasión...
Si no tenemos esperanza e ilusión, estamos muertos como educadores...
Por ello, es imposible educar sin esperanza y nadie puede ser educador sin vocación de servicio. El verdadero maestro asume la aventura inalcanzable, apasionante y, con frecuencia, dolorosa, de permanecer fiel a la tarea de implantar una sociedad justa y tolerante. **Educar es apostar por un futuro cada vez más humano, apostar por la esperanza***

Pérez Esclarín

6.1.- Dimensiones ontológicas de la carrera docente

Dado que en la calidad educativa los educadores ocupan un lugar estelar, es necesario reformar las concepciones que en la actualidad se tiene del ser docente, empezando por transformar la visión hombre-mundo.

En este sentido, la carrera docente debe superar esa visión bancaria de la educación, para dar paso a una concepción humanista y liberadora de la educación, y desde este lugar, transformar a los educadores y, por consiguiente, a todos los actores sociales involucrados en la maquinaria educativa. Desde esta premisa, puede advertirse categóricamente que la carrera docente debe descansar en los principios fundamentales del humanismo.

No obstante, cuando se habla de transformar al sujeto docente, se está en presencia del principio de bucle recursivo de Morín, debido a que los educadores no solo son agentes activos en el desarrollo de la carrera docente, sino que, como causa y efecto, al mismo tiempo, sus acciones demarcan el impacto de dicha carrera en la

calidad educativa. Es decir, la carrera docente impacta la calidad educativa; y esta a su vez impacta y delimita los desafíos con los cuales se configuraría la primera.

Al respecto, el educador ya sea que esté en proceso de formación, que aspire a ingresar a la carrera docente, o bien ya este ejerciendo esta profesión, tiene la obligación moral y responsabilidad “planetaria” de orientar, transformar y multiplicar una visión de mundo que reivindique los procesos de humanización en las sociedades, solo así se puede revertir el proceso de deshumanización del hombre, como lo afirma Freire, (1975): “la orientación en el mundo para el hombre, significa el esfuerzo de humanizar el mundo, transformándolo”, (p. 19).

Visto así, se puede afirmar que, para construir los marcos regulatorios de la carrera docente, en los cuales estén enmarcados: la remuneración, status social, formación, ingreso, permanencia (promociones y ascensos) y egreso; pasa necesariamente por repensar el rol de los sujetos que la conforman, es decir, los docentes.

6.1.1.-Repensar el ejercicio de la carrera docente

El cuerpo docente que integra el sistema educativo, debe ser repensado y reevaluado desde unas nuevas visiones del hombre y de la vida, a partir de las necesidades que problematizan a las sociedades actuales.

En consecuencia, la carrera docente debe repensarse desde lo humano y para lo humano, desde el seno mismo de los individuos que la conforman. Si asumimos que cualquier sujeto puede ser un informante o trasmisor de conocimientos, podríamos estar en lo cierto; pero pensar en un formador, nos obliga a asumir el papel fundamental que ejercen los educadores en el desarrollo del espíritu, talento, de las competencias y de los valores de sus estudiantes, con el fin de fortalecer su tránsito por el universo mediante el ejercicio de un pensamiento crítico y transformador capaz de cimentar la condición humana desde los pilares de la conciencia ciudadana, el compromiso planetario; y, la vocación social y sensibilidad humana.

Desde esta perspectiva, la carrera docente debe avanzar hacia la transformación continua de su elevada misión, y no, mantenerse en el lugar de esa

inerte comodidad que se conforma en el reciclaje de una maquinaria que opera cíclicamente alrededor del ingreso, permanencia y egreso de los educadores. Por ello es perentoria la reconceptualización de tales instancias y la reorganización de dicha maquinaria, la cual comienza a funcionar desde la formación inicial del docente pasando por el ejercicio integral de su profesión desembocar en el desarrollo pleno y progresivo de su carrera. En todo momento se debe insistir en que son los docentes, los llamados a transformar las sociedades, a salvar la ciudadanía terrícola.

Todo este panorama exige pensar en un giro profundo en torno a la formación docente, para que estos complementen, en primer lugar, los conceptos tradicionales de naciones y regiones, con los conceptos transcendentales de ciudadanía planetaria, preservación de la especie, continuidad de la humanización. Y, en segundo término, asuman una conciencia planetaria, con la cual podrán transformar su espacio circundantes desde el compromiso que implica revalorar el apostolado que han decidido ejercer, porque el ser docente es un apostolado, cuya misión es formar lo humano desde el lugar de lo humano.

6.1.1.1.-Repensar la carrera docente desde sus actores: los docentes

La carrera docente debe repensarse, en primer lugar desde la actuación de sus actores. Deben tener acceso a ella los mejores, los que demuestren que son capaces de sentir, pensar y actuar como ciudadanos planetarios, críticos, reflexivos y comprometidos que, amplíen las visiones de sus discentes, de hijos de la aldea a habitantes planetarios, tal como afirma Pérez (2011): “Educar para aprender a vivir, como ciudadanos del mundo sin dejar de ser hijo de la aldea”, (p. 125).

Cuando se propone que los docentes que ingresen a formar parte de la carrera educativa sean los mejores, se asume que deberían ser aquellas persona que durante toda su escolaridad demostraron el alcance sobresaliente y destacado de las competencias exigidas en todas las áreas del saber, así como haber logrado el desarrollo integral de su persona desde las dimensiones del conocer, el ser, hacer, y convivir. Aunado a ello, debe contar con un consolidado perfil académico, ético, profesional y pedagógico, partiendo del principio de que nadie da lo que no tiene y si

se quiere que la carrera docente transforme cualitativamente a la sociedad, se debe comenzar por captar a los mejores, para que estos a su vez formen a otros desde la visión transformadora que se sustenta en una educación de calidad al servicio del desarrollo tecnológico, científico y humanístico de la nación. Para Pérez (2011) “La educación será de calidad si forma personas de calidad”, (p.17).

Por lo tanto las escuelas de educación e institutos pedagógicos deben reformar su sistema de ingresos y rediseñar los espacios curriculares de esta carrera. En cuanto a lo primero, se debe crear un sistema de evaluación dirigido a captar a los mejores, a través de instrumentos que midan el conocimiento, la personalidad de los individuos, la responsabilidad y la sensibilidad social, entre otros factores fundamentales para lo que sería su ulterior desempeño profesional. Estos instrumentos de evaluación deben estar orientados hacia los indicadores del desempeño profesional del educador que se quiere y necesita formar a corto plazo; y, dilatando ese perfil formativo, se desarrollarían las competencias docentes en un alcance de largo plazo, una vez consolidado el egreso como profesional de la educación. Los instrumentos en cuestión estarían básicamente sustentados en cuatro momentos: a) Prueba del desempeño integral estudiantil durante el subsistema de educación básica, b) prueba escrita de conocimientos generales, c) prueba psicológica o de personalidad y d) prueba práctica inicial de aptitudes pedagógicas.

Cada una de estas evaluaciones tendrán una puntuación de 25 puntos, para un total de 100 puntos, el puntaje mínimo de aprobación será de 71 puntos. Se aplicará en ese mismo orden, si en una prueba no se obtiene esa evaluación mínima, el aspirante a ingresar a cursar la carrera de educación será redireccionado a unidades de apoyo estudiantil quienes, previo a un examen vocacional, apoyaran al estudiante a fortalecer sus competencias para una segunda ocasión de postulación o lo conducirían hacia la selección de otra carrera. Ahora bien, si en la prueba psicológica el aspirante no obtiene un resultado favorable y si en contraste con la prueba vocacional, se evidencia distancia con respecto al interés de formarse como educador, el aspirante será orientado y apoyado para que se inserte en otra carrera más afín a sus gustos, inclinaciones e intereses.

La prueba de desempeño integral como estudiante del subsistema de educación básica, estará dirigida a evaluar su rendimiento académico y personal durante toda la escolaridad. Para tal fin el estudiante debe presentar los registros académicos de cada año estudiado, con los respectivos soportes de su desarrollo personal e integral (cartas de buena conducta, informes descriptivos de desempeño estudiantil y hasta un aval de los profesores). En Venezuela, la evaluación cualitativa, que permite registrar las características personales de los discentes, se realiza solo en los niveles de educación inicial y educación primaria, para los efectos de evaluación de los aspirantes se valorarán tanto estos registros como el rendimiento académico obtenido en el nivel de educación media. Todo ello debe acompañarse de un informe justificado del aspirante y del orientador del plantel donde cursó la educación media en relación a los intereses, aptitudes y habilidades valoradas para la selección de la docencia como carrera profesional. Este informe se instruirá en un formato único elaborado para tales efectos a través de mesas técnicas celebradas entre las instituciones de educación superior que dicten esta carrera, las instituciones de educación media y los colegios profesionales del magisterio.

La prueba escrita tendrá como propósito evaluar las capacidades cognitivas e intelectuales de los aspirantes a ingresar a estudiar la profesión docente, y se orientará a medir las competencias académicas y el dominio del conocimiento fundamental de todas las áreas del saber estudiadas en el transcurso del subsistema de educación básica venezolano, poniendo especial interés en el razonamiento matemático, razonamiento verbal, razonamiento abstracto, cultura general y manejo de la tecnología de la información y comunicación.

Por su parte, la prueba psicológica estará orientada a evaluar la sensibilidad social de los aspirantes, así como su vocación de servicio, ya que el educador es por naturaleza un servidor. Aunado a ello, se detectaría si realmente existe vocación y espíritu de formador, se evaluaría la convicción en relación al apostolado docente que el aspirante está asumiendo, porque definitivamente, el educador es un apóstol, cuya doctrina es la formación, la capacidad de tolerancia, la disposición y facilidad de resolver conflictos, el interés por enseñar y aprender todos los días algo nuevo, entre

otros aspectos a considerar. Esta prueba consistirá en una entrevista individual con cada uno de los participantes del proceso de selección para estudiar la carrera docente.

La última prueba será la práctica pedagógica inicial. Esta estrategia podría variar. Entre las propuesta está que en las escuelas que tienen la educación media técnica, se cree una especialidad de técnico medio en docencia (actualizar lo que en otro momento se concibió como bachiller docente desde una perspectiva no paleativa ante la carencia, sino para fortalecer desde la formación técnica el perfil de lo que será el estudio universitario), los estudiantes que egresen de estas instituciones, no tendrían que presentar esta prueba. Sin embargo para el resto de los participantes (egresados de otras menciones de educación media), luego de haber aprobado las otras tres pruebas, tendrán que someterse, por un período de tres a cuatro semanas, a la práctica pedagógica inicial; guiados por un docente del instituto de educación superior que realice el proceso de admisión y un docente de la institución donde se llevará a cabo dicha práctica. En este sentido, se someterá al contacto con los espacios educativos, dos horas diarias durante el lapso de práctica. Es importante aclarar que este espacio docente se ubicará de acuerdo a la mención o área de interés que plantee el aspirante.

En virtud de ello, para la aplicación de esta prueba, se diseñarán mecanismos, informes, formatos de seguimiento y reportes de resultados, los cuales se presentarán en los instrumentos, fases y especificidades que para tal propósito elaboren las mesas técnicas que se establezcan entre las instituciones de educación superior que dicten la carrera docente y las instituciones del subsistema de educación básico, todo bajo la supervisión del Consejo Nacional de Universidades y del Ministerio del Poder Popular para la Educación. En todos estos mecanismos se registrará la actuación del participante y contará con el aval de todos los docentes que lo acompañan durante el proceso.

Es válido añadir que también tendrá peso durante todo el desarrollo de la evaluación la observancia de algunos rasgos como la empatía, la sensibilidad social, el carisma, la puntualidad, responsabilidad de las actividades asignadas, modales y

buenas costumbres, oratoria, facilidad de integrarse a los grupos, entre otras competencias actitudinales, las cuales resultan fundamentales para el ejercicio de la profesión docente.

Toda esta transformación de lo que sería el proceso de admisión para estudios de educación, vendría acompañada además de la necesidad de rediseñar los marcos epistémicos de la educación como carrera universitaria. En otras palabras, partiendo de la formación que traen los sujetos que aspiran estudiar educación y, adaptando las políticas y planes académicos a las nuevas realidades nacionales, regionales y globales, es que puede materializarse una formación integral de calidad dirigida a elevar el desarrollo intelectual, espiritual y social, de un educador cuyas competencias se encuentren fortalecidas no solo en su área del conocimiento, sino en otros aspectos fundamentales para la profesión docente, a saber: aprendizaje permanente, reconocimiento y valoración de la dignidad humana, capacidad para entender los cambios constantes que afectan al fenómeno educativo, desarrollo de un espíritu creativo, competitivo, de excelencia y progreso; y, capacidad para desenvolverse satisfactoriamente ante los desafíos que configuran a las sociedades contemporáneas, y por ende, a la educación

En este aspecto, se propone que los seleccionados a estudiar educación tengan definida con claridad y pertinencia el área en la cual quieren desarrollar sus habilidades docentes. Es decir, deberían tener una mención definida, escogida y establecida, para no perder tiempo en la canalización de los intereses, la articulación del aparato formativo para fortalecer las competencias pedagógicas; y, la profundización del estudio especializado en relación a las especificidades y naturaleza del objeto de estudio disciplinar.

Asimismo, se sugiere un recorte de los años de estudio de la carrera docente, de cinco años se podría reducir a cuatro. Esto no afectaría la formación docente, ni se estaría en desventaja en relación con los que cursan una carrera universitaria en cinco años, pues la reestructuración del pensum de estudios, vendría acompañada de un año de servicio social, cuyo año no sólo sería parte del tránsito para lo que será la ulterior carrera docente; sino que fortalecería la formación académica en vínculo con la

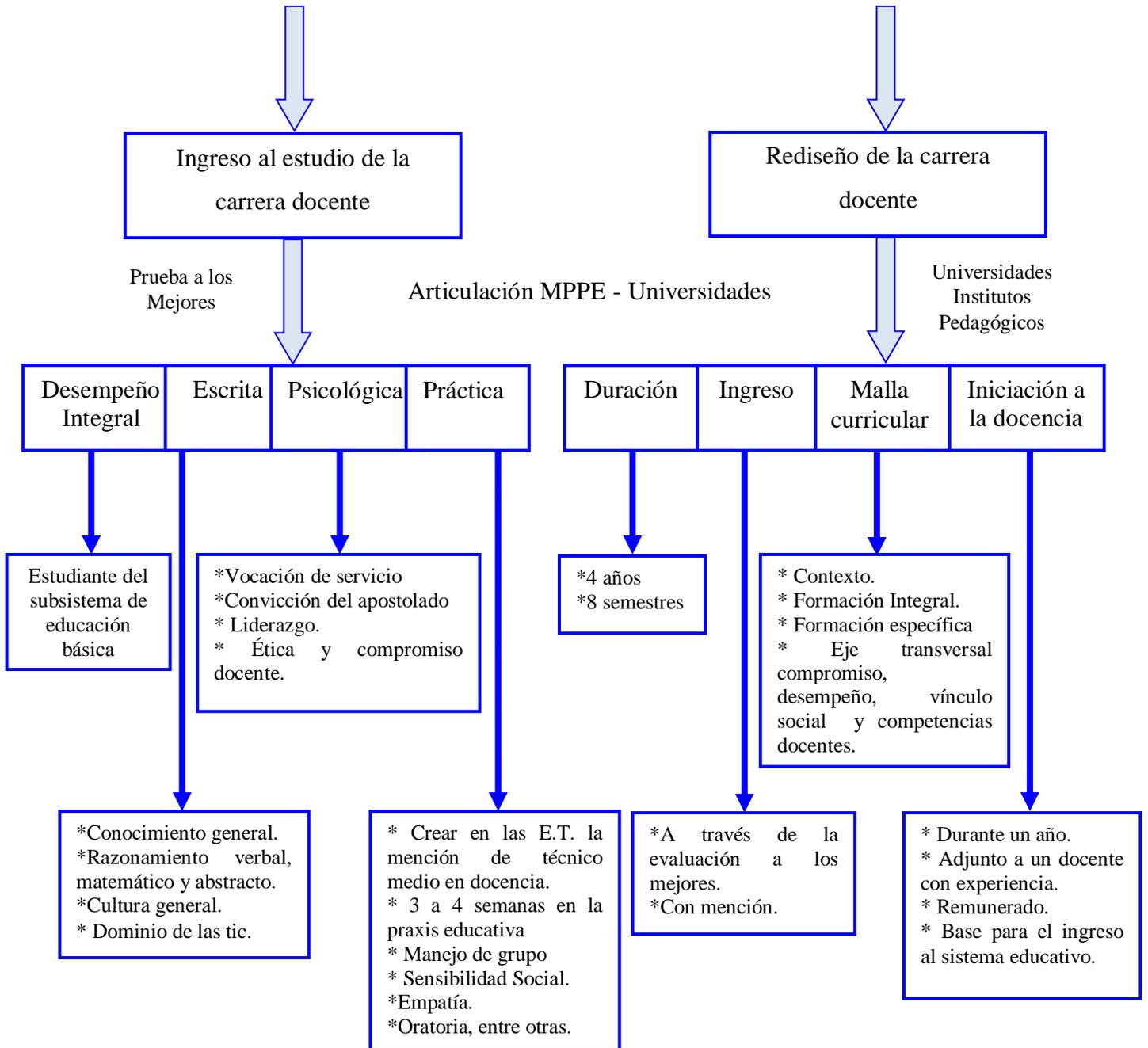
realidad socio-educativa. Suprimir contenidos, evitar redundancias y repeticiones innecesarias, integrar/dialogar disciplinas y trascender el aula de clases parecieran ser los ingredientes para garantizar un aprendizaje significativo consustanciado con la utilidad y el ejercicio práctico; pero, básicamente, en estrecho vínculo con las realidades actuales de la escuela, la sociedad y el conocimiento.

En este orden de ideas, se puede estructurar una malla curricular que se adapte a cuatro años u ocho semestres de formación, tomando en cuenta los siguientes aspectos específicos: a) áreas del saber que estén dirigidas a dar respuestas a las necesidades del contexto local y regional donde esté ubicada la institución, b) asignaturas vinculadas a la formación general del docente, en las cuales se fundamente el conocimiento, capacidades y destrezas del docente integral, sin parcelar el saber, c) asignaturas específicas dirigidas a reforzar la especialidad, sin dejar de integrar esa especificidad en un todo (el hacer docente, la cultura general y el episteme propio de la disciplina); y, d) un eje transversal, donde se incluya el compromiso docente como líder personal, desempeño docente y un componente social. Este eje estaría expresado desde tres dimensiones conceptuales: el asunto didáctico, el vínculo con los entornos educativos y sociales abordados desde múltiples miradas; y, formación axiológica del ser docente.

Finalmente, se propone que ese año que se suprimió al estudio de la carrera docente, sea de práctica educativa a la luz del compromiso socio-comunitario. Un año de intervención e integración en contextos reales educativos que, al superar el compromiso escolar que bordea la práctica profesional en las universidad (pasantía), el ya profesional (aun en formación) podría profundizar sus conocimientos y por ende, sus habilidades docentes a través del vínculo con la realidad, de la reflexividad que genera el ejercicio investigativo y de la búsqueda permanente de espacio para propiciar prácticas educativas exitosas que se constituyan en bastión para el firme propósito de consolidar una educación de calidad. Este año sería de obligatorio cumplimiento en una institución del estado.

Aunado a ello participará en un curso de iniciación universitaria, este año de práctica será evaluado y servirá de puente entre la formación universitaria y el ejercicio profesional, como valor agregado, este año también sería valorado por el conjunto de méritos y criterios que vehiculan el desarrollo procesual y progresivo del educador dentro de su carrera docente. Este ejercicio de práctica docente estaría supervisado a través de un trabajo conjunto entre el docente recién graduado y un docente con amplia trayectoria. Este ejercicio permitiría profundizar la formación, dilatar la experiencia y desarrollar un genuino interés por los problemas educativos desde un espíritu de transformación y aporte constante. Debe ser remunerado y serviría de base para una futura evaluación del desempeño, bien cuando aspire a ingresar como personal fijo del Ministerio del Poder Popular Para la Educación; o bien, durante el desarrollo de su carrera docente.

**REPENSAR LA CARRERA DOCENTE DESDE SUS ACTORES:
LOS DOCENTES**



Fuente: Alastre 2017

En concordancia con el esquema que antecede, se propone la creación de un sistema de ingreso para cursar la carrera docente, en el cual se establezca como principio fundamental que los educadores deben ser los mejores alumnos durante el transcurso de su escolaridad preuniversitaria, asimismo, se plantea la necesidad de rediseñar la carrera docente y a su vez que exista una articulación real entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación y las Universidades que tengan entre sus planes de estudios la carrera docente.

6.1.1.2.-Repensar la carrera docente desde sus autoridades: Estado Docente

En segundo lugar se debe repensar el papel de las autoridades educativas dentro de lo que se ha concebido por nuestro ordenamiento jurídico como estado docente. Si bien es cierto que desde la instancia ministerial se regulan todos los procesos de selección, captación, ingreso, formación, permanencia y egreso de la carrera docente; en conjunto con el control y dirección de todo el proceso educativo del país. Resulta entonces pertinente que se fijen con coherencia, claridad y rigurosidad, las reglas que definen el carácter normativo y cohesionado de la carrera docente. Todo ello en consonancia no solo con las realidades del Estado como nación, sino en atención a las demandas del mundo desde una ciudadanía planetaria.

En este sentido, se propone la adecuación de un normativo coherente para la carrera docente, con reglas precisas, cuyo norte sea elevar la calidad educativa del país. Para ello sería necesario comenzar por la designación de un Ministro de Educación, consustanciado con el hacer docente, sensible ante las realidades de nuestras escuelas, forjado desde el fragor de un aula de clases. Este ente no solo debe estar dirigido por un docente que conozca el funcionamiento del sistema educativo, sino que su sensibilidad ciudadana lo conecte con los problemas de la educación y su espíritu se reconozca en la búsqueda incesante de una educación de calidad para todas y todos.

Asimismo se sugiere descentralizar el estado docente, como órgano rector de la educación venezolana, para ello se establecerán varias directrices: reorganizar el aparato administrativo gerencial del MPPE, articular verdaderos enlaces entre las Universidades formadoras de docentes y la cartera educativa; y, precisar unidades de participación, seguimiento, gestión y creación que se susciten en el seno de cada plantel y que se constituyan en base para generar niveles medios de gerencia educativa. Este nuevo esquema tendría como líneas maestras de organización y funcionamiento la calidad educativa, la ética y el compromiso docente; y, el tejido escolar como espacio de lo comunitario, del aprendizaje permanente y de la dialogicidad del saber. En relación al enlace MPPE – Universidades formadoras de docentes, son válidas las afirmaciones de Ramírez (2012) quien plantea lo siguiente:

...generar políticas de acuerdo con las instituciones de educación superior del país, que formen educadores, que permita de manera conjunta y concertada, la revisión y actualización de los currículos de Pedagógicos, Escuelas de Educación y demás instituciones que formen docentes, así como la elaboración de programas de educación permanente en función de las necesidades reales de formación de nuestros educadores, (p. 124).

En función de ello, es perentorio el trabajo conjunto entre todas las autoridades implicadas en la materia educativa (Ministro, Rectores, Decanos, Directores), conformando de esta manera un estado docente, que de repuesta concreta al compromiso definido en el artículo 6, numeral 3, literal j, de la LOE que establece, “la creación de una administración educativa eficiente, efectiva, eficaz, desburocratizada, transparente e innovadora, fundamentada en los principios de democracia participativa, solidaridad, ética, honestidad, legalidad, economía, participación, corresponsabilidad, celeridad, rendición de cuenta y responsabilidad social”. En consecuencia, se propone crear con niveles jerárquicos compartidos, funcionamiento democrático-participativo y con políticas certeras de descentralización, una estructura académica – administrativa compuesta por: a)

Complejos educativos universitarios, b) Comités educativos, c) Órganos estadales de educación; y, d) Comités locales de educación.

a) Los complejos educativos, dependerán del Ministerio de Educación, y funcionarán en cada estado del país, estarán conformados por docentes activos de reconocida trayectoria educativa. El director de estos complejos educativos será propuesto por el Ministro de Educación. Los otros profesores que conformen la estructura organizativa serán designados por este director a proposición de las escuelas, los supervisores educativos, los actores sociales comprometidos con el interés educativo, las diversas instituciones que vendrían a coadyuvar con la calidad del servicio educativo y las instituciones universitarias formadoras de docentes. Todos estos funcionarios deben cumplir con un riguroso proceso de evaluación y acreditación, diseñado para tal fin. La función de estas instancias será: velar por la calidad del servicio ofrecido en las instituciones educativas, coordinar la formación permanente del educador, gestionar la evaluación del desempeño para la promoción y ascenso, coordinar y aplicar políticas de ingreso a la carrera docente; y, diseñar mecanismos que incentiven el desarrollo de prácticas educativas exitosas.

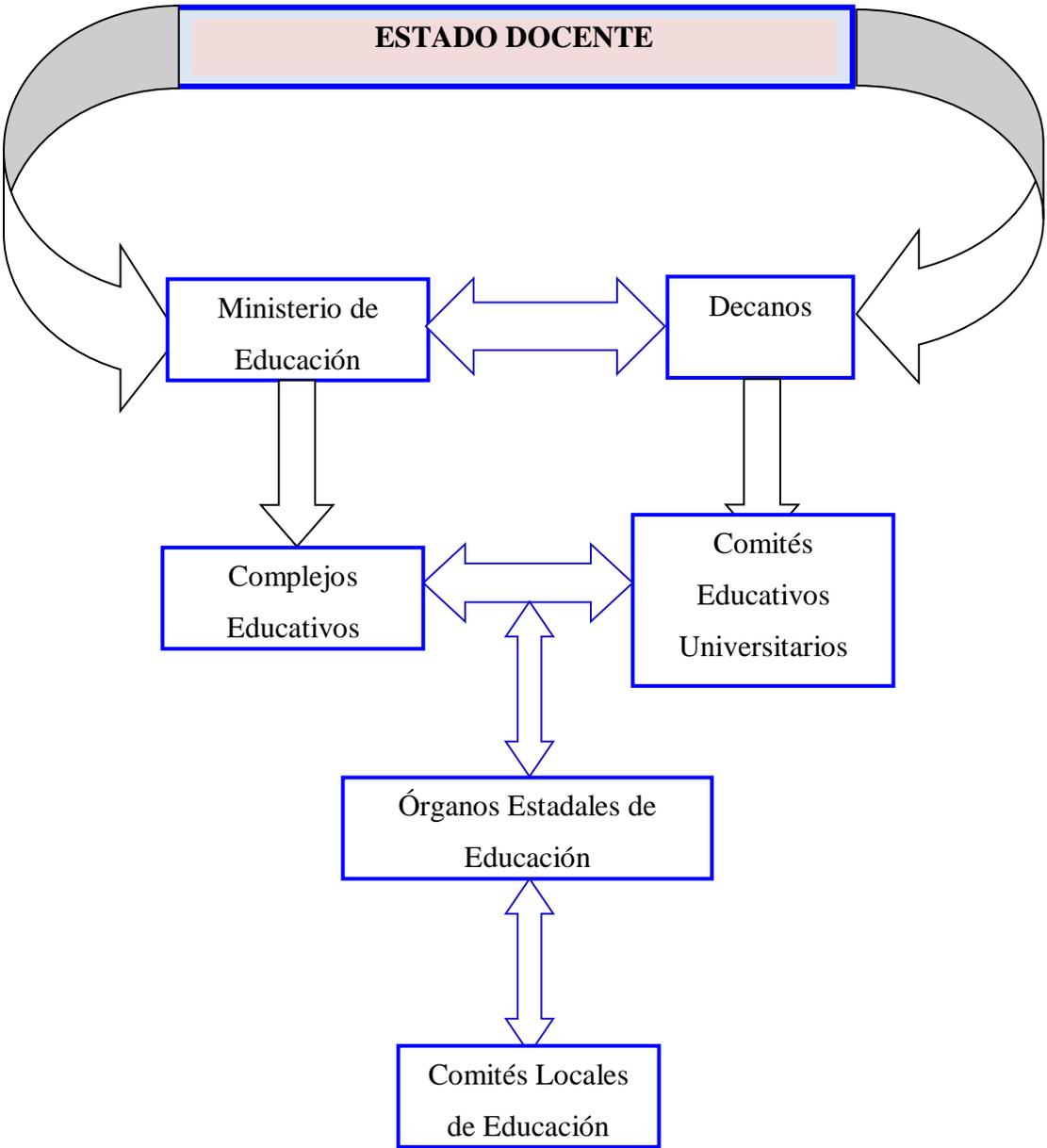
b) Los comités educativos serán creados en cada estado, y lo conformaran 4 docentes del subsistema de educación universitario propuestos por los decanos y directores de las escuelas de educación, un representante de las instituciones universitarias y pedagógicas que dicten la carrera docente en ese estado a proposición del rector de aquellas instituciones formadoras de maestros (en el estado que no exista la carrera docente en las instituciones de educación universitaria, este representante debe ser designado por el Ministro de Educación Universitaria) y , dos supervisores educacionales propuestos por el Ministro de Educación. Todos, previo a sus respectivas designaciones, deben ser evaluados a objeto de garantizar la presencia de funcionarios de alto nivel al frente de una elevada misión. Estos comités tendrían como propósito: generar políticas de intervención educativa entre las universidades y las instituciones pertenecientes al subsistema de educación básica (servicio comunitario, pasantía, práctica docente, programa de suplencia y acompañamiento, entre otras actividades), supervisan el ingreso a la carrera docente en cuanto a

memoria curricular, práctica inicial de docencia y evaluación de competencias y aptitudes docentes; coordinan todas las adaptaciones curriculares para garantizar una formación de calidad tanto en las escuelas formadoras de maestros como en todas las instituciones educativas de la región; instrumentan programas de formación continua dirigida a los educadores en servicio y velan por la calidad educativa desde los mecanismos operativos que materialicen en la praxis docente este elevado propósito.

c) Órgano estatal de educación, será una institución fusionada entre representantes del complejo educativo y comité de educación, funcionará en cada estado del país y realizará el trabajo de enlace. Entre sus principales actividades tendrá: 1) Crear un banco de docentes suplentes, que puede estar conformado por profesionales de la educación y que no estén laborando en ninguna institución educativa o docentes en formación de los últimos semestres o año de estudio. 2) Formarán parte del equipo para la evaluación del desempeño docente. 3) Realizarán los intercambios interinstitucional que sean necesario. 4) Serán los encargados de planificar, organizar y ejecutar los programas de formación continua y permanente de los docentes. 5) Planificaran, regularan, supervisarán y ejecutaran los proyectos de servicios comunitarios que cumplen los estudiantes que egresan de las instituciones educativas del subsistema de educación básica y subsistema de educación superior específicamente los que cursan la carrera docente. 6) Diseñar la normativa de ingreso, permanencia y egreso a la carrera docente, 7) Otras que se consideren necesarias.

d) Comité local de educación, estarán ubicados en los Municipios de cada estado, y estarán conformados por, docentes investigadores (esta unidad de docentes investigadores se creará con los docentes que han cumplido sus años de servicios y manifiestan su deseo de permanecer activos), profesionales del subsistema de educación superior que laboren en escuelas o facultades que dicten la carrera de educación y por los docentes supervisores (previamente designados como supervisores titulares, a través del procesos de selección diseñado para tal fin). Entre las funciones que cumplirán estos comités se tienen: 1) Descentralizar los procesos administrativos, 2) Planificar, organizar y ejecutar los procesos de ingreso a la carrera docente. 3) Realizar la evaluación del desempeño docente, (instrumento que diseñará

los órganos estatales de educación). 4) Realizarán los trámites directamente en sistema de las evaluaciones realizadas a los docentes, tanto para las promociones, como para los ascensos, (en estos comités deberá existir la figura de analista).



Fuente: Alastre 2017

Como puede observarse en esquema anterior, la estructura organizativa del estado docente, establecerían una relación directa entre las casas de estudios formadoras de formadores y el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, aunado a ello quedaría descentralizada en las comunidades, con la finalidad de dar respuestas inmediatas a las necesidades y dificultades que se presenten en las instituciones educativas, desde las realidades contextuales y locales que las rodean.

6.1.1.3.-Repensar la carrera docente desde su entorno: La Sociedad

Finalmente repensar la carrera docente desde el entorno social, tomando en cuenta lo global, nacional, regional y municipal, haciendo especial énfasis en la idiosincrasia de los pueblos, partiendo de la visión contextual que se tiene del docente, pasando por la valorización social que se da a los maestros.

En este sentido, en primer lugar se sugiere rescatar el valor de la carrera docente dentro de la sociedad, comenzando por darle el sitio de honor que se merecen los maestros, para ello es necesario investirlos de la legalidad que se requiere para ejercer esta profesión, y esto se hace, a través de reinstitucionalización de todos los procesos educativos inherentes a educador, a través de procesos de selección transparentes de ingreso, promociones y ascensos, dejando precedentes en la comunidad y sociedad el cumplimiento de la norma y que quienes ejercen la carrera docente son los mejores.

En segundo lugar, otorgarle a los docentes una verdadera autonomía y libertad de cátedra, que puedan ellos jugar con las variables educativas contextuales, para adaptar la enseñanza y la formación desde lo local, sin dejar de integrar lo regional, nacional y global, en función del desarrollo social y humanista de los pueblos, que con estas libertades y trabajo continuo en beneficio de la comunidad, se gane el valor, respeto, consideración que se ha perdido en el entorno. Promoviendo desde su espacio social una cultura institucional, creando día a día la actualización permanente del conocimiento; y a su vez, una cultura social que se desarrolla en los senos de los pueblos, para conjugar estos factores en beneficio de la revalorización del educador.

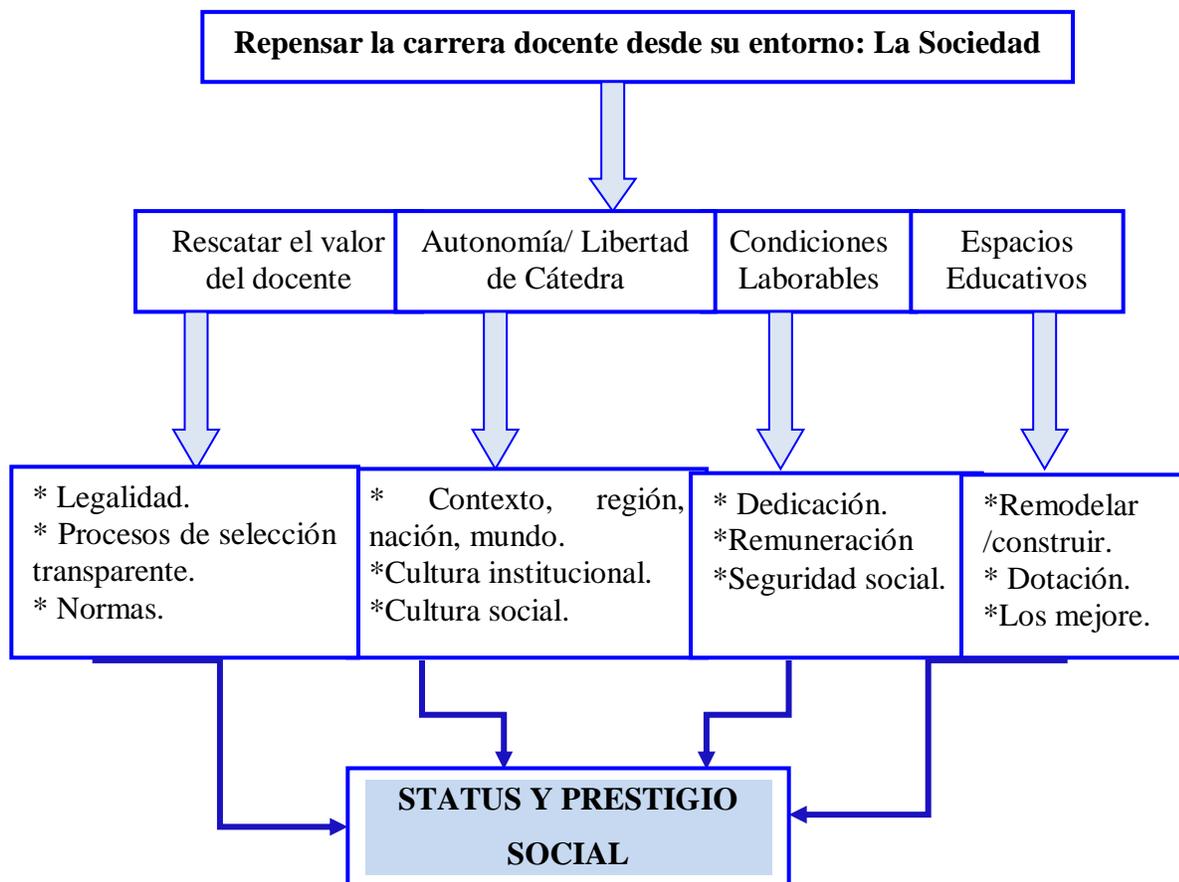
En tercer lugar, realizar una profunda revisión de las condiciones laborales del docente, se propone clasificarlos a Tiempo Completo o Dedicación Exclusiva, para que no labore en ninguna otra actividad, con una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas, así como sus derechos a la recreación, a la seguridad social, vivienda, seguro de salud, con una póliza ilimitada de cobertura. Facilitando así su desempeño laboral y permitiendo una planificación y formación continua del docente, que se traduzca en mejoras educativas para el sistema y por ende en elevar la calidad educativa del país, como lo plantea Pérez (2011):

[...] toda propuesta para elevar la calidad de la educación de las mayoría que no vaya acompañada de unas políticas sociales y económicas eficaces, está condenada al fracaso...la lucha por el derecho a una educación de calidad, pasa por presupuesto a la salud, vivienda, seguridad social y mejores condiciones de vida de los educadores..., si queremos que la educación contribuya a erradicar la pobreza, debemos por comenzar por erradicar la pobreza de los educadores. (p. 12).

Cuarto y último, se sugiere, remodelar, construir y dotar las instituciones y espacios educativos acordes con la labor docente. En el cual se establezcan laboratorios bien dotados, aulas con aire acondicionado, bibliotecas actualizadas, sala de informática, condiciones de higiene y seguridad acorde con la actividades que se desarrollen, en fin buscar la forma de que las escuelas sean los mejores espacios físicos para trabajar, y así elevar la autoestima del docente, y se sienta a gusto, motivado de cumplir su labor, que estos lugares sean tan cómodos que produzca en los docentes el deseo de permanecer en ellos tiempos indeterminados.

En conclusión, si se cumplen estos cuatro puntos, se estará cambiando la visión social que tienen los ciudadanos de los educadores, colocando la carrera docente en un status y prestigio social por encima de otras carreras, en consecuencia, todos los ciudadanos querrán ser los mejores para optar a estudiarla. Estas propuestas se hacen basándose en el artículo 6, numeral 1, literal i, de la Ley Orgánica de Educación 2009, en el cual el estado docente garantiza: “condiciones laborables

dignas y de convivencia de los trabajadores de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión”. Por consiguiente un docente bien formado, de referencia social, valorizado, será un ciudadano ejemplar y modelo a seguir por los otros.



Fuente: Alastre 2017

En virtud del gráfico que antecede, plantea la necesidad de rescatar el valor del docente dentro de la sociedad a través de acciones específicas, dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los maestros, que permita a corto, mediano y largo plazo una transformación de status y prestigio social dentro de las comunidades.

6.2.- Dimensiones epistemológicas de la carrera docente

Los marcos regulatorios de la carrera docente deben pasar necesaria por la construcción de sus dimensiones epistemológicas, con la cual permita normar todo el proceso de ingreso, permanencia (promociones y ascenso) y egreso de la misma, partiendo de su praxis educativa, en este sentido plantea Pérez y Olivé (2011):

La epistemología tiene una dimensión descriptiva y una normativa. Se encarga por una parte, del análisis de ciertas prácticas sociales tal y como estas existen y se han desarrollados de hecho, prestando atención especialmente a los procedimientos de construcción de representaciones del mundo y a su estructura axiológica, es decir, a la estructuras de normas y de valores que se usan para evaluar tales representaciones, (p.33).

Visto así, se sugiere conducir las transformaciones de todo el proceso y funcionamiento de la carrera docente, en función de sus estructuras y beneficios sociales de la nación, que se traduzca en mejora del desempeño académico, personal y laboral del docente, así como en la repercusión en la calidad educativa de país, transformando la educación en el pilar fundamental del desarrollo científico, tecnológico y humanístico de la sociedad.

6.2.1.- Ingreso y/o acceso a la carrera

Para ingresar a la carrera docente se mantiene la principal propuesta de este trabajo doctoral, que tengan acceso los mejores, en función de ello se propone lo siguiente:

a) Requisito de ingreso:

- * Deben ser docente de profesión, sin excepciones.
- * Haber cumplido y aprobado el curso de iniciación a la docencia.
- * Reconocida moralidad, conducta intachable.
- * No poseer antecedentes penales.

b) Proceso de selección:

Se realizarán cuatro evaluaciones al docente que aspire ingresar a hacer carrera docente dentro del sistema educativo venezolano, cada una tendrá una puntuación de 25 puntos, y aprobará con un máximo de 21, quienes no obtenga esa puntuación en algunas de las pruebas serán eliminados, y esperaran un próximo proceso de selección. Las mismas serán estructuradas de la siguiente manera:

1.- Evaluación de conocimiento: Esta prueba se centra en la evaluación de las habilidades de lenguaje, razonamiento matemático, pensamiento abstracto y resolución de problemas, cultura general y manejo de la tecnología de la información y comunicación.

2.- Evaluación integral: Se medirán las habilidades de comunicación, manejo de grupo, disposición de aprender permanentemente, motivación para ser maestro, superación profesional, superación personal, de liderazgo, integración con la comunidad y las estrategias que emplea para enfrentar y resolver conflictos en un mundo cambiante e incierto.

3.- Evaluación práctica: En esta prueba el participante demostrará sus habilidades y conocimientos pedagógicos a través de una clase magistral, desarrollada en un espacio educativo, y su calificación dependerá de dos factores: a) del equipo de profesores que lo evalúan, y, b) de los resultados obtenidos en el grupo de estudiantes que haya asistido a dicha clase, es preciso señalar que estos estudiantes en ningún momento van a evaluar al docente participante, solo que se les aplicara un test de evaluación de conocimiento, inmediatamente haya terminado la clase y los resultados obtenidos se reflejaran en la evaluación del profesor.

4.- Evaluación del currículum: En esta evaluación se tomara como principio que el currículum es todo, y no solo las credenciales académicas que obtenga el participante, por lo tanto a través de los órganos estatales de educación, se diseñara el baremo aplicado en esta prueba. Dicho baremo registrará todos los logros obtenidos por el participantes, tales como académicos, sociales, comunitarias, éticos, entre otros.

Los docentes que resulten ganadores en este proceso, pasarán a formar parte del sistema educativo, no obstante para hacer carrera docente como los ascensos y permanencia, tendrá que someterse a la evaluación del desempeño docente.

6.2.2.- Permanencia en la carrera docente

Luego de acceder a la carrera docente, los educadores serán parte activa del sistema educativo, el estado docente les garantizará su estabilidad, así como sus derechos laborales, promociones y ascensos

6.2.2.1.- Estabilidad docente

Una de las características más resaltante del trabajador educativo es su inseguridad laboral, por lo tanto se propone construir mecanismos que premien el desempeño laboral y le brinde estabilidad a los docentes.

Para adquirir una estabilidad laboral, el docente debe ser avalado integralmente, con lo cual demuestre el desempeño laboral del mismo, en función de la calidad educativa del país. Por lo tanto se sugiere que se emplee un proceso de evaluación del desempeño docente, que este orientado a proporcionar las herramientas necesarias para las promociones y ascensos.

6.2.2.2.- Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso continuo, integral, sistemático y organizado, dirigido a medir la calidad de la labor docente que le permita adquirir el derecho a las promociones y ascensos, y, en función de los propósitos y objetivos educativos de la nación.

Esta evaluación del desempeño docente se basará en criterios de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica, como lo establece el artículo 104 de la CRBV, será integral, consensuada, transparente y técnicamente factible, en beneficio del educador.

Es necesario incluir la evaluación dentro del proceso de la carrera docente, debido a que esta ha sido una función olvidada en el sistema educativo venezolano,

en todos los tiempos, por lo tanto, nunca ha habido un proceso evaluativo sistemático y organizado en el país, por consiguiente las decisiones educativas han sido tomadas bajo cualquier criterio, menos por la realización de una evaluación. Por lo tanto, es perentorio la implementación de la evaluación, para así lograr una educación de calidad, como lo plantea Pérez, (2011):

La evaluación es el camino y el soporte de la calidad. Pretender calidad implica optar por una evaluación objetiva y desprejuiciada. Nadie supera sus flaquezas sino comienza por reconocerlas. Solo si somos conscientes de las fallas, las dificultades, los problemas, podemos enfrentarlos y superarlos. Sólo si nos apeamos del mundo de la retórica y las buenas intenciones y nos proponemos metas bien concretas y realizables a partir de lo que somos y tenemos, podemos avanzar en la mejora de la educación. No hay nada más opuesto a la calidad que una autocomplacencia narcisista e ingenua que impide cambiar. Proclamar la calidad educativa para todos, como lo hace la Constitución y la Ley Orgánica de Educación, y negarse a una evaluación objetiva que nos haga conocer la realidad de nuestra educación es optar por el engaño y confundir deseos con realidades. (p. 20)

En este sentido, se debe trabajar dentro de los espacios educativos, para crear una conciencia evaluativa, que permita internalizar el valor de la evaluación en todos los actores del sistema educativo, y que esta funja como principio para la toma de decisiones. En consecuencia y concordancia con el propósito de este estudio, se sugiere empezar por la evaluación del desempeño docente, enmarcada en los siguientes aspectos: a) propósitos, b) criterios, c) evaluadores y d) sistema de evaluación.

a) Propósito de la evaluación del desempeño docente:

El propósito fundamental de la evaluación del desempeño docente es mejorar la calidad del trabajo realizado por el educador y por ende la calidad educativa, entre los cuales se encuentran los siguientes:

1. Diseñar políticas y estrategias a corto, mediano y largo plazo, para un buen desempeño profesional.
2. Mejorar los planes de desarrollo profesional en el área que se requiera, a través de financiamiento de estudios de postgrado.
3. A través del desempeño docente, evaluar las instituciones educativas.
4. Para establecer incentivos monetarios a los docentes.
5. Para las promociones docentes.
6. Para ascender en el escalafón docente.
7. Para optar a formar parte de la administración educativa.

b) Criterios de la evaluación del desempeño docente

1. Se evalúa al docente dentro de sus actividades de rutina pedagógicas, así como su actualización profesional y de las actividades de vinculación de la escuela con la comunidad.
2. El docente debe conocer los instrumentos con los cuales será evaluado.
3. Se deben establecer los estándares de evaluación, donde quede definido los aspectos claves a evaluar, en función de los objetivos y planes educativos de la nación.
4. Los evaluadores deben ser docentes de reconocida trayectoria en la carrera docente, y sus credenciales académicas y de trabajo deben estar por encima del docente que será evaluado.
5. La evaluación del desempeño docente será continua, en todo momento se registrarán en un instrumento diseñado para tal fin su actuación docente, donde se les indicará los aspectos claves a mejorar, no obstante el resultado final se computará una vez culmine el año escolar.
6. Se establece una puntuación mínima aprobatoria, el docente que no la obtenga, se seguirá preparando para una próxima evaluación, y se le suspende el beneficio a obtener, hasta tanto no apruebe la evaluación.

7. La evaluación será la misma para optar a cualquier beneficio, sin embargo el puntaje para un determinado propósito puede variar, ejemplo: Si el docente aspira un ascenso, no será el mismo puntaje para el que aspire un bono de rendimiento académico.
8. Se contextualizará la evaluación, ajustándola a la realidad de cada escuela y comunidad.

c) Los evaluadores de la evaluación del desempeño docente:

Estarán integrados por docentes de carrera, que hayan alcanzado el máximo escalafón y por docentes jubilados que manifiesten su interés de permanecer activos en el sistema educativo, formarán parte del cuerpo de supervisores del Ministerio de Educación, que funcionarán en los comités locales de educación, sin embargo, ellos se encargarán solo de la evaluación del desempeño docente. Optarán a ese cargo a través de los mecanismos diseñados para tal fin.

d) Sistema de evaluación del desempeño docente

El docente será evaluado bajo tres parámetros: 1) Actuación pedagógica, 2) Actualización profesional, 3) Vinculación entre la escuela y la comunidad.

1) Actuación pedagógica integral: Esta evaluación constará de tres fases, la primera fase comprende una evaluación pedagógica dentro del espacio educativo donde labore el docente, medirá las habilidades, destrezas, estrategias, herramientas, la utilización de la tecnología de la comunicación y la información, entre otros aspectos a considerar, que utiliza en el desarrollo de sus actividades docente. En la segunda fase, se registrará todo lo relacionado con el compromiso ético y humanístico docente, donde se incluye responsabilidad con su trabajo, asistencia, participación en los proyectos académicos de la institución, puntualidad, entre otros aspectos relacionados con el ser docente. Y, la última fase, está dirigida a medir a los integrantes de ese curso, donde se recoja información del nivel de formación integral que esos estudiantes han adquirido durante ese año escolar, dicha evaluación tendrá inherencia en la evaluación docente, en este apartado también se incluye la

evaluación de sus compañeros la cual estará orientada a medir la innovación y actualización pedagógica que haya podido crear el docente en función de elevar el rendimiento académico y la calidad de la educación recibida por los discentes.

2) Actualización profesional: Se evaluará las credenciales académicas, de formación y de reconocimiento que el docente haya obtenido durante ese año escolar, ya sea como organizador, facilitador, participante y de investigación; así como todas las actividades de formación permanente en el cual el docente haya participado.

3) Vinculación entre la escuela y comunidad: Se evaluarán todas las actividades relacionadas con el compromiso docente como promotor social, en este apartado, se verificará si el docente vincula su trabajo con la escuela y la comunidad, a través de proyectos, trabajos, investigaciones, que sean desarrollados en el contexto, donde se encuentra la institución educativa, o si participa en eventos de la comunidad con sus estudiantes para enlazar lo contextual, regional y nacional con el aprendizaje y la formación integral de sus discentes y en beneficios de la comunidad.

6.2.2.3.- Promociones en la carrera docente

Se propone que para las promociones se tome en cuenta la evaluación del desempeño docente, a quienes obtengan el mayor puntaje en esta evaluación, optarán a gozar de los siguientes beneficios:

- 1) Traslados a zonas más cerca de su residencia, o donde el docente desee.
- 2) Incentivo económico pagado al final del año escolar.
- 3) Becas para estudios de postgrado en el interior del país o fuera del país.
- 4) Intercambio cultural, con otros países.
- 5) Para otorgar licencias remuneradas.

6.2.2.4.- Ascenso en la carrera docente

Para los ascensos de la carrera docente se sugiere tomar en cuenta dos aspectos, a) las categorías académicas, y b) Las jerarquías administrativas.

a) Categorías académicas: Consiste en la clasificación docente, y se proponen cinco categorías. La cuales serán docente de aula I, docente de aula II, docente de aula III, docente de aula IV y docente de aula V.

Requisitos para la clasificación docente

Requisito indispensable para cualquier cambio de categoría, haber aprobado la evaluación del desempeño docente en los últimos dos años, como mínimo, de no haber cumplido este requisito, el docente tiene que esperar un próximo proceso de evaluación hasta que apruebe dos años consecutivos.

1.- De docente I a docente II

* Tener tres años de carrera docente.

2.- De docente II a docente III

* Tener Siete años de carrera docente.

3.- De docente III a Docente IV

* Tener 12 años de carrera docente.

* Obtener una especialización.

4.- De docente IV a docente V

* Tener 18 años de carrera docente

* Presentar un trabajo de investigación.

b.- Jerarquías administrativas

Las jerarquías administrativas consisten en las responsabilidades de la gerencia educativa, tales como docentes coordinadores, subdirectores, directores y supervisores. Se sugiere eliminar las encargadurías, y que estos cargos sean otorgado a los docentes a través de la participación en un sistema de selección diseñado para tal fin, donde todos los interesados puedan participar, si cumplen los siguientes requisitos:

- 1.- No haber reprobado nunca la evaluación del desempeño docente.
- 2.- Tener estudios realizados y aprobados de gerencia educativa.
- 3.- Poseer experiencia comprobada en el manejo de relaciones humanas.

6.2.3.- Egreso de la carrera docente

El egreso de la carrera docente puede darse de dos formas: a) por ser destituido de su cargo a través de un procedimiento administrativo y b) voluntaria al cumplir los requisitos establecido en la Ley Orgánica de Educación.

a) Por ser destituido de su cargo por un procedimiento administrativo, ya sea por abandono de cargo, por problemas legales comprobados, y por los establecidos en la Ley.

b) El egreso voluntario de la carrera docente debe ser solicitada por el interesado en los comités locales de educación, en el cual demuestra que ha cumplido con los requisitos establecidos para tal fin, luego de ser aprobada su jubilación, debe ser egresado de forma automática.

No obstante, se sugiere que el docente que desee permanecer activo en el servicio docente puede hacerlo, aportando su experiencia y conocimiento al sistema educativo, para ello se tienen tres propuestas:

- 1.- Que se incluyan en el equipo de evaluación docente, para gerencial los mecanismos de la evaluación, y participe en la aplicación del mismo asimismo pueden ser los responsables de los bancos de suplentes que se crearán para.

2.- Conformar equipos de investigación educativa, que sean dirigidos, planificados y organizado por ellos, y aporten soluciones a los problemas educativos que se presenten el país, y a la vez, hagan enlaces con los comités educativos universitarios para realizar tareas de investigaciones conjuntas, organización y enlace con los docentes que conforman el banco de suplente, entre otras actividades inherentes a la investigación y participación educativa.

3.- Participen en la conformación de los equipos de trabajo de la escuela y participación comunitaria, prestándole apoyo a los docentes, a los estudiantes de educación universitaria que presten su servicio comunitario en el plantel, a los estudiantes cursante del último año del nivel de educación media o técnica del plantel que realizan su labor social y a todo el personal directivo en la vinculación de la escuela con la comunidad.

6.3.- Dimensiones axiológicas de la carrera docente

Las prácticas educativas, son prácticas sociales, dirigidas formar el individuo en seres humanos, conscientes, razonables, pensantes, éticos, de principios y valores, que le permita desenvolverse en la sociedad, y por ende adaptarse en la idiosincrasia de los pueblos, de la cual el forma parte como ente individual y social.

En este sentido, la carrera docente, debe estar dirigida a responder a las necesidades humanas, que conlleve a formar a ese individuo que se requiere para transformar la sociedad, local, regional, nacional y global, basados en los principios consustanciados del ser, hacer, conocer y convivir, y en función de las nuevas transformaciones sociales, que se vive en las últimas décadas, como son las falsas certezas, lo cambiante de las sociedades, el individuo como hombre mundo, la decadencia de los valores, el peligro de las innovaciones científicas tecnológicas que han amenazado la supervivencia de la especie.

En función de ello, se deben crear las bases axiológicas de la carrera docente, que permita la transformación de esta a altos niveles de compromiso docente, social y ético, dirigidos a mejora la labor docente desde la satisfacción personal, profesional y

social del docente, y por ende se traduzca en una práctica educativa consustanciadas con las necesidades reales de los individuos y de los cambios sociales.

Visto así, se propone una estructura axiológica, que parta del Estado Docente, como ente máximo de la gerencia educativa de los venezolanos quienes son los responsables de los fines de la educación, siendo ellos quienes define, dirige y da la orden de ejecútense de los lineamientos y políticas educativas de la nación, en el entendido que la educación es un conjunto de acciones que busca determinados intereses, basados en las creencias, valores, conocimientos y normas.

En consecuencia, partiendo de los planes, programas e intereses del país se establecerá los lineamientos a seguir, estos a su vez serán ejecutados por los docentes que conforman la carrera docente, es allí donde entra en juego un conjunto de interacciones de lo moralmente correcto o incorrecto, donde se pone a prueba el compromiso docente como ente individual, profesional y social, quien debe tomar la decisión de aplicarlas o no, debido a que las decisiones y orientaciones educativas tienen impacto en la sociedad, en el constructo de la idiosincrasia de los pueblos, ya sea para bien o para mal.

En virtud de ello, se sugiere, que las decisiones sean consultadas por todos los involucrados en la acción docente, debido a que normalmente estas afectan a las comunidades enteras, ya sea en beneficio como su desarrollo científico, tecnológico y humanístico o en atraso, a través de la manipulación política, ideológica, económica, pensamiento único que trae estancamiento y dependencia de los pueblos a sus gobernantes. Por lo tanto en las discusiones de los planes, programas y políticas educativas, deben participar todas las partes.

Por otra parte, es perentorio desarrollar una estructura axiológica dentro de la carrera docente que permita crear las bases y principios que la sostenga, partiendo del hecho que sin este fundamento vital es imposible la transformación de la carrera docente hacia metas elevada en busca de la calidad educativa del país, en este sentido plantea Pérez y Olivé (2011): “La estructura axiológica es un conjunto de supuesto básicos (principios), normas, reglas, instrucciones y valores, que guían a los agentes a realizar sus acciones y que son necesaria para evaluar sus propias acciones, igual que

a de los otros agentes...los principios son relativos a cada práctica específica; no se trata de principios universales, absolutos e inmutable”, (p. 37) .

Asimismo, se sugiere de manera imperiosa que el estado docente norme la carrera de la profesión docente, a través de la participación de todo los involucrados en la misma, especialmente sus docentes, donde se fijen las reglas básicas, claras y pertinente al funcionamiento de la misma, tomando como principio lo contextual y regional de los espacios educativos, en los cuales se desenvuelven los docentes, y con la visión transformadora del hombre como ciudadano de la aldea y del planeta a la vez.

En este sentido, ese marco normativo debe estar centrado en los siguientes términos:

- 1) Lo local, en el cual se enfatice las distintas acciones que debe realizar el individuo para ser docente, así como la importancia de su formación inicial en la carrera educativa y el compromiso de volver siempre a sus raíces a compartir la formación adquirida con sus conciudadanos.
- 2) Internalizar el valor de la evaluación docente, y fijarlo como condición indispensable para el desarrollo pleno del educador en el ejercicio de sus funciones.
- 3) Instruir que la toma decisiones se harán a través de la evaluación docente.
- 4) Asentar las bases de la transformación docente, en pro de la calidad educativa, a través del compromiso ineludible del cumplimiento de las normas establecidas, sin excepciones de ningún tipo.
- 5) Se establezcan las mejoras de las condiciones laborales del docente.
- 6) Se haga énfasis en la educación desde una conciencia planetaria, de modo que se valore lo humano, lo planetario y la perpetuidad de la especie.

REFERENCIAS

- Alastre, V. y Illas, W. (2016). “Reflexiones en torno a las políticas educativas de los últimos 15 años: ¿calidad o proselitismo?”. *ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC*. Vol. 10 N° 18 . Enero– Junio 2016 (pp.298-309).
- Aramburu, O. (2015). *De la pedagogía fenomenológica a la pedagogía deconstructivista. Una teórica interpretativa de la praxis educativa innovadora venezolana*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Carabobo: Carabobo.
- Barber, M. y Mourshed M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. San Marino: Santiago de Chile.
- Burgos, E. (2015). *Agotamiento del docente en la praxis educativa: Una aproximación fenomenológica*. Tesis de maestría, no publicada. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Cámara Venezolana de la Educación Privada. (2014). *La transformación del sistema educativo venezolano: Un reto ineludible*. En línea. [http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Calidad%20Educativa/Propuesta%20Cavep%20al%20ME%20\(2\).pdf](http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Calidad%20Educativa/Propuesta%20Cavep%20al%20ME%20(2).pdf) [15-08-2016]. En línea [15-08-2015]
- Carreño, A. (2012). *El ser y el hacer del docente venezolano en el contexto de la educación bolivariana: paradigma y realidades*. Tesis doctoral no publicada. Carabobo: Universidad de Carabobo..
- Carvajal, L. (2000). *Propuestas para transformar la educación*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- (2014). *La educación requiere de más didáctica y menos teoría*. El impulso. Com. En línea: <http://www.elimpulso.com/noticias/regionales/leonardo-carvajal-la-educacion-requiere-de-mas-didactica-y-menos-teoria>. En línea: [15-08-2015]
- Chávez, H. (2009). *Encuentros y Coloquios. Actividades Diversas*. [Poliedro de Caracas, parroquia Coche municipio Libertador Caracas, Distrito Capital, Venezuela](http://www.todochavez.gob.ve/todochavez/1171-intervencion-del-parroquia-Coche-municipio-Libertador-Caracas-Distrito-Capital-Venezuela).<http://www.todochavez.gob.ve/todochavez/1171-intervencion-del-parroquia-Coche-municipio-Libertador-Caracas-Distrito-Capital-Venezuela>.

[comandante-hugo-chavez-en-el-encuentro-con-estudiantes-y-egresados-del-programa-nacional-de-formacion-de-educadores-mision-sucre](#). En línea [15-08-2015]

Duplá, F. (2014). La violencia escolar es el reflejo de la violencia social. 75 años de la educación venezolana. *Revista: Dossier*. Año 2014. Sic. 763. Pp. 115-126.

Figuroa, R. (08 de Diciembre de 2014). *Precariedad de la carrera docente impulsa la migración de maestros*. En línea: <http://runrun.es/nacional/venezuela-2/174713/precariedad-de-la-carrera-docente-impulsa-la-migracion-de-maestros.html> [15-08-2015]

Freire, P. (1975). *Acción cultural para la libertad*. Buenos Aires, Argentina: Tierra Nueva.

Gairín, J. y Castro, D. (2011). *Competencias para el ejercicio de la dirección de instituciones educativas. Reflexiones y experiencias en Iberoamérica*. Santiago De Chile: Red AGE.

Gómez, C. y Okuda, M. (2005). Métodos de investigación cualitativa: Triangulación. *Revista Colombiana de psiquiatría*. Año 2005 Volumen 34, N°1.

Lorenzo, C. (1969). *Situación del personal docente en América Latina*. Editorial Universitaria. Santiago de Chile: UNESCO.

Martínez, M. (2002). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Manual teórico-práctico. México: Editorial Trillas.

Mckinsey& Company. (2007): *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos. Informe, Capítulo I: La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes*. Recuperado en: http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41. [20-08-2015]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, (2003). *Reglamento de la Ley Orgánica de educación*. Caracas-Venezuela.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2012). *Manual de instrucciones y procedimientos para el sistema de selección*. Caracas-Venezuela.

----- (2015). *Titularidad*. En línea.
<http://www.me.gob.ve/index.php/marco-legal/262-titularidad>. [15-08-2015]

Morín, E. (1986). *El Método III. El conocimiento del conocimiento*. Madrid España: Cátedra-Teorema.

----- (1999). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Bases para una reforma educativa*. Nueva Visión: Buenos Aires.

----- (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. IESALC/UNESCO-Caracas.

----- (2009). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona España: Gedisa.

Morín, E. y otros (2006). *Educación en la era planetaria*. Barcelona: Gedisa.

Murillo, J. (2006). Una panorámica de la carrera docente en América Latina. Sistema de reconocimiento y promoción del desarrollo profesional. *Revista Prelac*, pág. 52-28

Murillo, J. y Martínez, C (2010). *Investigación etnográfica*. Madrid: UAM

Pérez A. (2010). *Educación es enseñar a amar*. Caracas: San Pablo.

----- (2011). *Educación integral de calidad*. Caracas: San Pablo.

----- (2014). *Calidad de la educación y formación docente*. En línea. <https://antonioperezescclarin.com/2014/07/13/calidad-de-la-educacion-y-formacion-del-docente/> [06-09-2016]

Pérez, R. y Olivé, L. (2011). *Temas de ética y epistemología de la ciencia*. México: fondo de cultura económica.

Ramírez, T. (2012). *Educación para transformar el país*. 2da edición. CERPE: Caracas. República Bolivariana de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas-Venezuela.

----- (2000). *Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente*. Presidencia de la República. Caracas - Venezuela.

----- (2009). *Ley Orgánica de Educación*. Asamblea nacional. Caracas-Venezuela.

Rodríguez, N (2014). *Formación docente y carrera docente para una educación de calidad*. En línea: 22-05-2017 http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Actualidad%20Educativa/FD%20y%20Carrera%20D%20para%20la%20calidad%20-%20Nacarid.pdf

Sánchez, C. (03 de Mayo de 2015). *A propósito de la carrera docente en Venezuela*. Aporrea. En línea: <http://www.aporrea.org/educacion/a207039.html>. [19-09-2016].

Suárez, M. (29 de junio de 2103). *Crisis en la educación venezolana*. El Universal, p.5.

Ugas, G. (2007). *Epistemología de la educación y la pedagogía*. San Cristóbal: Ed. taller permanente de estudios epistemológicos.

UNESCO (2014). *Declaración final de la Reunión Mundial sobre la Educación Para Todos (EPT) de 2014 el Acuerdo de Mascate*. Documento en línea: (<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Muscat-Agreement-ESP.pdf>). [29-08-2014]

----- (2015). *La carrera docente en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.

Velloso, A. y Padrón, E. (1991). *Manual de educación comparada*. Barcelona: PPU.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Santiago de Chile: PREAL

Vivas, A. (02 de Mayo de 2015). *Han asesinado la carrera docente en Venezuela*. Aporrea. En Línea: <http://www.aporrea.org/educacion/a207039.html>. [19-09-2016].