

Los ingresos del educador y su estima social

F. Javier Duplá

En la opinión pública actual, la docencia es una profesión de segunda. La baja estima social de la profesión se debe a dos causas principales:

- baja remuneración y
- percepción social del incumplimiento docente

1. BAJA REMUNERACIÓN

El sueldo de un maestro actual está por debajo de los 30.000 bs. mensuales y apenas rebasa los 40.000 si trabaja muchas horas en Secundaria o lleva algunos años en la docencia. Los descuentos por el Ipasme, el ahorro habitacional, el paro forzoso, etc. rebajan esas cifras aún más.

Con el sueldo actual del docente no se puede sostener una familia. Tampoco se puede sostener una familia de cuatro o cinco miembros si el padre y la madre trabajan en la docencia. Los sueldos de dos docentes son insuficientes para sostener una familia de cuatro o cinco miembros.

Desde el punto de vista de una sociedad que privilegia tanto el dinero, que juzga del éxito social exclusivamente en función del éxito económico, la profesión docente no es en absoluto atractiva para los jóvenes.

Como consecuencia de las presiones económicas, el abandono de la profesión ha alcanzado proporciones dramáticas. Se habla de 60.000 docentes que han solicitado la renuncia. En todo caso, esta situación revela la insatisfacción generalizada de los profesionales de la docencia con los sueldos que perciben.

Frente a esta situación, los sueldos docentes tienen que subir mucho, para que la profesión sea relativamente competitiva con otras profesiones sociales equivalentes. Según información de la Oficina Central de Personal, el sueldo inicial de un profesional de la Administración Pública (Psicólogo, Sociólogo, Ingeniero, Médico, etc.) asciende en estos momen-

tos (mayo 1994) a 40.000 bolívares mensuales. A esto se le añade un monto del 2,6% por cada uno de los llamados «pasos de compensación», que son primas concedidas por méritos profesionales, cursos realizados, antigüedad, etc., que son determinados por el jefe superior del profesional. Algunas instituciones u organismos tienen además unas primas por ejercicio profesional, si así está establecido en los contratos laborales colectivos de esa institución u organismo. La profesión docente debe equipararse al menos a esas profesiones.

El gobierno debe hacer las previsiones presupuestarias para que los sueldos de la profesión docente suban notablemente, prescindiendo de las presiones gremiales. No es concebible en un Estado moderno la imprevisión, y menos cuando lleva a consecuencias tan nefastas como las huelgas, paros, etc. que tanto daño hacen a los niños y a la misma pro-

fesión docente.

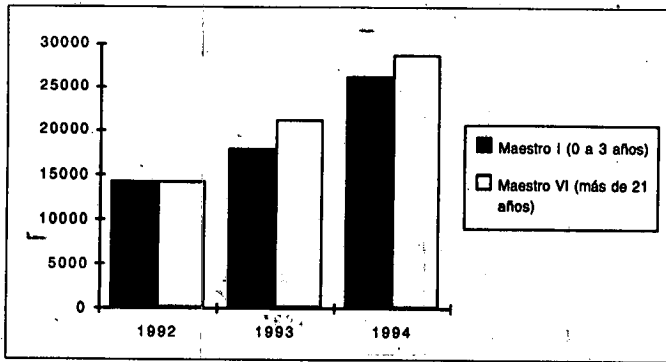
Nos consta que el Ministerio de Educación está haciendo los estudios necesarios para atender este reclamo justificado, que supondría un aumento en las erogaciones del Ministerio superior a los 50.000 millones de bolívares. Si el Ministerio de Educación pudiera disponer de la cuarta parte de las pérdidas que se producen en las empresas de Guayana, podría atender a estos aumentos. Es cuestión de prioridades, porque los recursos existen: el auxilio a los bancos delincuentes lo ha demostrado ante la opinión pública.

Las subidas en los sueldos pactadas con los gremios en los diversos contratos colectivos parten de una concepción equivocada y además son insatisfactorias:

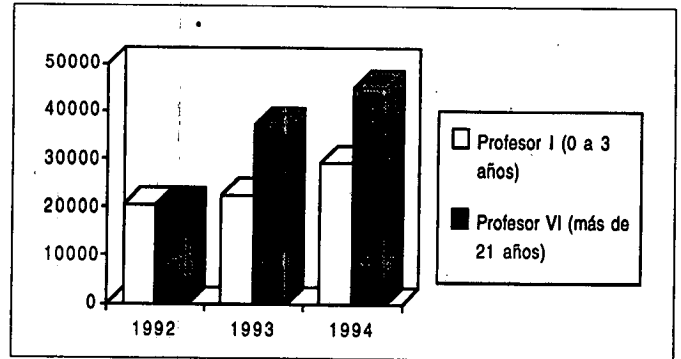
1.1. Parten de la concepción de que el Estado es un patrón injusto y mezquino, al que se le deben arrancar mejoras por la vía de la lucha reivindicativa. Esta es una concepción decimonónica, ideológica y obtusa frente a la realidad que vive el país. El interlocutor del docente organizado no es el Estado, sino la sociedad, a la que se le presta un servicio remunerado, que será tanto más apreciado y recompensado cuanto de mayor calidad sea. El docente no debe tener mentalidad de funcionario público, sino de servidor social, con responsabilidad frente a su cliente, que es la

EVOLUCION DE SUELDOS DE LOS DOCENTES			
SUELDOS	1992	1993	1994
Profesor I(0 a 3 años)	20664	22500	29170
Maestro (0 a 3 años)	14182	18000	26250
Prof.VI (más de 21 años)	20664	37200	45200
Maestro (más de 21 años)	14182	21250	28750
Fuente: IV Contrato Colectivo de los Trabajadores de la Educación, 24/5/93			
EVOLUCION DE SUELDOS DE LOS DOCENTES a precios constantes de 1992			
SUELDOS	1992	1993	1994
Profesor I	20664	15968	12179
Maestro I	14182	12775	10960
Profesor VI	20664	26401	18873
Maestro VI	14182	15082	12004
FUENTE: Índices de Inflación: 1993 = 40,9% (Ruth de Krivoy); 1994 = 70% (Una fuente informal de VENECONOMIA). Cálculos propios.			

CUADRO 1.
Aumento de los sueldos nominales de los maestros
(1ª y 6ª categoría) entre 1992 y 1994



CUADRO 2.
Aumento de los sueldos nominales de los
profesores (1ª y 6ª categoría) entre 1992 y 1994



comunidad educativa, los padres de los niños y los alumnos.

1.2. Los aumentos conseguidos en los Contratos colectivos son insuficientes. (Véanse los cuadros anexos)

El sueldo real va francamente en descenso. El porcentaje acumulado de inflación desde 1992 supera el 200%, por lo que los aumentos salariales se disuelven como sal en el agua. Esta situación perjudica especialmente a las profesiones que no pueden especular con los bienes o servicios ofrecidos.

2. PERCEPCION SOCIAL DEL INCUMPLIMIENTO DOCENTE

No hace falta realizar encuestas para saberlo. Basta tener ojos y oídos, y observar cómo los padres de todas las clases sociales huyen de las escuelas e institutos oficiales y luchan por inscribir a sus hijos en los planteles privados. Un ejemplo patético de esta situación lo constituye un liceo del 23 de Enero, donde más de 200 profesores y personal directivo y administrativo atienden tan sólo a 158 alumnos por falta de inscripción. Esto es dramático y doloroso. Si los colegios privados han aumentado tanto en número en los últimos 15 años no es por una supuesta campaña privatizadora, sino porque la sociedad rechaza una oferta pública que no funciona. Como rechazaría los hospitales públicos si las clínicas no cobraran precios abusivos.

3. CAMINOS DE SOLUCION

El remedio de esta situación tan grave tiene que venir de un esfuerzo conjunto de todos los involucrados en este grave problema:

3.1. **El docente**, en primer lugar, ofreciéndole estímulos para el buen rendimiento. Si el docente cumple, asiste a clases, las prepara, etc. y recibe por ello un **bono de desempeño**, su autoestima crecerá y la sociedad apreciará más la profesión. Los criterios para establecer el bono pueden ser los que se propongan en la nueva redacción del REGLAMENTO DEL EJERCICIO DE LA PROFESION DOCENTE, y tendrán que ver con asistencia, puntualidad, relación con los alumnos, rendimiento escolar, atención a los padres y representantes, etc. No es fácil ser objetivo en esto, pero es preferible arriesgarse a la equivocación que persistir en la actual mediocridad igualatoria. La aplicación de los criterios que se establezcan debe correr a cargo de un comité escolar compuesto por el director, representantes de los docentes y de los alumnos y de la comunidad educativa. Este bono de desempeño ya se está aplicando con buenos resultados en algunos colegios privados.

Se puede incrementar el sueldo docente creando incentivos al trabajo en el plantel. Actualmente el maestro trabaja 5 horas diarias por turno escolar; se podría agregar un 15% por cada hora extra trabajada, hasta un máximo de 8 horas diarias. Estas horas se dedicarían a tareas dirigidas o a la atención de niños con dificultades normales de aprendizaje. Algo equivalente podría diseñarse para el trabajo del profesor. Las Escuelas Integrales de Mérida han iniciado este camino con aprobación de los docentes, de los gremios educativos y de las comunidades educativas.

3.2. **Los gremios docentes** deben revisar urgentemente su papel. La sociedad se lo pide encarecidamente. Sus esfuer-

zos reivindicativos no han tenido éxito, porque la inflación y el deterioro de los niveles de vida nulifican todas sus conquistas. Hoy el docente está económicamente mucho peor que antes.

Deben revisar su papel, que no debe reducirse a ser antagonistas del Estado. El enemigo a vencer está dentro de ellos, en su concepción miope y desfasada del papel que debe desempeñar un gremio docente, y en la ignorancia de las fuerzas devastadoras que se mueven en la sociedad y que nos pueden deshacer a todos.

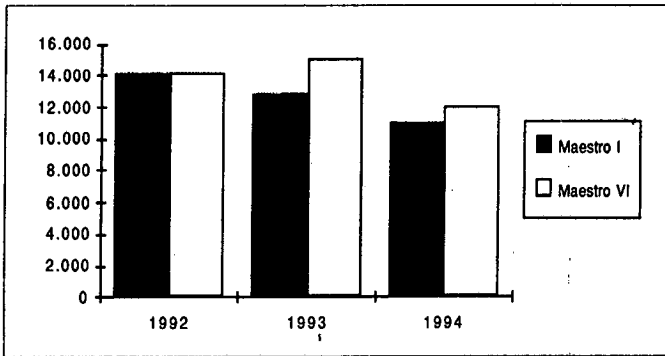
Los gremios deben reorientar sus esfuerzos a jugar un papel positivo en la profesionalización del docente, en la elevación de su moral, en el enfrentamiento de los graves problemas sociales y de aprendizaje que hacen que nuestra población pobre ocupe uno de los últimos lugares del mundo en rendimiento escolar.

3.3. **Las comunidades educativas** deben tomar su papel rector en la educación, sobre todo en los ambientes populares. La escuela tiene que estar en permanente contacto con las familias, examinando los problemas de rendimiento y disciplina, buscando conjuntamente soluciones, protegiendo a la escuela, creando conciencia de que pertenece e importa a todos.

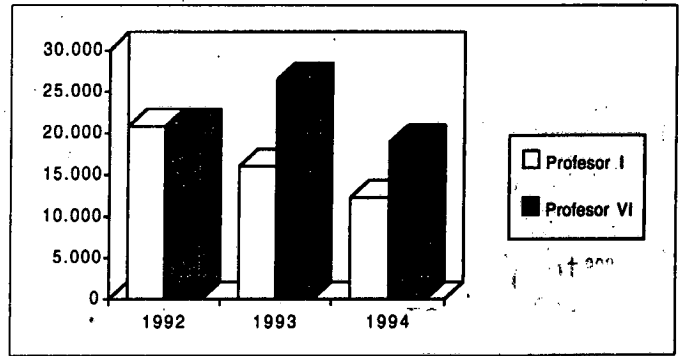
3.4. **El proyecto escolar** o proyecto de plantel puede constituir un excelente medio para ir haciendo realidad la desconcentración y transferencia de recursos y responsabilidades que el Estado quiere realizar y la opinión pública reclama.

Uno de los elementos más importantes del proyecto de plantel es la elaboración y manejo del presupuesto escolar. Cada plantel que presente un proyecto

CUADRO 3.
Declinación de los sueldos reales de los maestros
(1ª y 6ª categoría) entre 1992 y 1994



CUADRO 4.
Declinación de los sueldos reales de los profesores
(1ª y 6ª categoría) entre 1992 y 1994



bien fundamentado, recibe una especie de «situado escolar», que administra independientemente y del cual da cuentas a la comunidad educativa y a la entidad superior que se lo dio (Ministerio, Gobernación, Municipio). Además, cada plantel tiene facultad para generar recursos propios, añadidos a la base presupuestaria concedida.

Sobre el tema del proyecto de plantel se están adelantando pensamiento y experiencias, como se vio en el Coloquio organizado por el CICE y la Embajada de Francia en el mes de mayo pasado.

3.5. Las empresas productivas deben ser más activas en el apoyo a la educación. Los recursos humanos que reciben proceden de nuestro sistema escolar y a ellas les importa que estén bien preparados. Saber leer y expresarse bien, hacer los cálculos elementales, estimar el trabajo, tener actitudes positivas hacia la convivencia social, poseer habilidades y destrezas básicas para el trabajo, forman parte del equipamiento humano que debe proporcionar la escuela. Las empresas pueden contribuir a lograrlo con sus aportes para la obtención de material didáctico, para la promoción del deporte, facilitando pasantías, apoyando los esfuerzos de investigación educativa y gerencia escolar. Algunas empresas privadas han tomado conciencia de su importante papel, otras tienen que hacerlo, hasta que se generalice la idea de que la educación es responsabilidad de todos.

CONCLUSION


La autoestima de un profesional crece en la medida en que sienta que su trabajo es estimado socialmente. La autoestima de un profesional está además relacionada

con la calidad de los conocimientos y habilidades que reciba en la carrera de formación, y la exigencia que se hace de esos conocimientos en la práctica. En este sentido, es necesario revisar la pertinencia de los procesos educativos de las carreras de formación docente.

Sin lugar a dudas, la estima social de la profesión docente está ligada a la percepción que tenga la comunidad educativa del papel positivo de los docentes en

la formación de sus hijos. La relación constructiva de los docentes con los padres de los niños, en función de la educación de estos, hace elevar la estima social de la profesión docente.

He propuesto algunos caminos de solución. Hay que echarse a andar, por estos o por otros. Queda mucho por hacer. Lo peor sería quedarse en el lamento. Es la hora de la gente fuerte y con gran sentido patriótico.



NUEVO MUNDO

REVISTA DE ORIENTACION PASTORAL

Editada por los Hermanos Menores Capuchinos de Venezuela
Sirviendo al pueblo y construyendo el Reino en el NUEVO MUNDO

SUSCRIPCION

Venezuela 500 Bs; América 20 dólares USA;
Resto del mundo 25 dólares USA

DIRECCION

Apartado de correos 51.608 - Caracas 1050-A
Teléfono (02) 862 68 73

• • •

Centro Paulino, Salas a Caja de Agua, CARACAS

• • •

Para estar al día en la dinámica teológica y pastoral latinoamericanas