

**Conocimiento es poder...poder ganar más:
“Factor de Aliciente a la Formación: un incentivo al saber”**

Sergio Campero Encinas^(*) & Cristina Arancibia Romero^(*)

Universidad Mayor de San Simón (UMSS)
Sociedad Científica de Estudiantes de Economía (SOCIESECO-UMSS)

Septiembre de 2013

Resumen

La educación es el cimiento para el futuro exitoso de cualquier sociedad. Transitivamente, los educadores son las columnas del éxito del sistema educativo de una nación. En este sentido, el presente documento analiza el contexto actual del sector docente local, mismo que parece haber quedado relegado de la carrera progresista que libran otros sectores, dada esta condición inicial, esta investigación tiene como fin, modelar un escalafón de incrementos salariales en función a un método de examinación específico en el que se cualifiquen y cuantifiquen la metodología, el conocimiento, la técnica y la destreza en la enseñanza, de manera que se recompense la búsqueda y perfección de conocimientos dirigidos a transmitir esos saberes al estrato social más vulnerable: los estudiantes.

El objetivo del *Factor Aliciente a la Formación*, es calcular un incremento “justo” para aquellos postulantes que respondan satisfactoriamente al proceso de examinación, en base a parámetros de evaluación que consideren los atributos deseados.

Palabras clave: Educación, Salario, Educadores, Aliciente, Evaluación.

Clasificación JEL: I28, J24, J31, C69

^(*) Consultor Independiente

Correo electrónico: sergio_campero_e@yahoo.com

^(*) Investigadora

Correo electrónico: crisar123@gmail.com

El contenido del presente documento es de responsabilidad de los autores y no compromete la opinión de la SOCIESECO.

“El buen docente debe dedicar especial atención a la enseñanza de los conocimientos y a la relación de estos con la disciplina científica, sin obviar el desarrollo integral de sus alumnos y sin pretender que los métodos sigan siendo, como antaño, la sola exposición del profesor. (Álvarez)”

I. Introducción

La educación es el cimiento para el futuro exitoso de cualquier sociedad. Transitivamente, los educadores son las columnas del éxito del sistema educativo de una nación. Autores como Navarro [2002] afirman que la calidad del docente se convierte en el factor más influyente en la educación y es en este último donde se forma el capital humano de una nación. En este sentido, Schultz postulaba, básicamente que, el capital humano se fundamenta en el preponderante papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente (...) elevan la productividad del individuo en el trabajo y también pueden servir para aumentar sus ingresos salariales futuros [Schultz, 1961]. Por ello, los docentes son indispensables, por lo que muchos gobiernos ponen ahora una mayor atención al papel que juegan.

Si bien, el esquema tradicional de remuneración a la carrera docente se ha basado en un sistema de categorías salariales en las cuales los únicos requisitos para ascender son los años de experiencia sin que esta remuneración este ligada a los resultados laborales o a la productividad de los docentes. Existen diversos países que han empezado a implementar durante la última década programas o esquemas de incentivos para docentes con el fin de mejorar la calidad de la educación.

Los Gobiernos han reconocido que los incentivos ofrecidos a los docentes pueden generar mayor compromiso en el desarrollo de su labor y de esta forma la calidad educativa se incrementa [Umaña, 2004]. Estos nuevos esquemas, generalmente, están atados a algún tipo de indicador o evaluación (para estudiantes o docentes) que se pueda medir y de esta forma fijar puntos de partida y metas del desempeño docente. El resultado se contrasta con una condición inicial (previamente determinada) para poder otorgar las retribuciones o incentivos objetivamente a quienes hayan logrado o superado la meta. El incentivo monetario se considera como un “premio” para el buen desempeño.

A pesar de su importancia, este tipo de incentivos no han sido estudiados extensivamente a nivel nacional pese que a nivel continente se han suscitado importantes avances en esta materia.

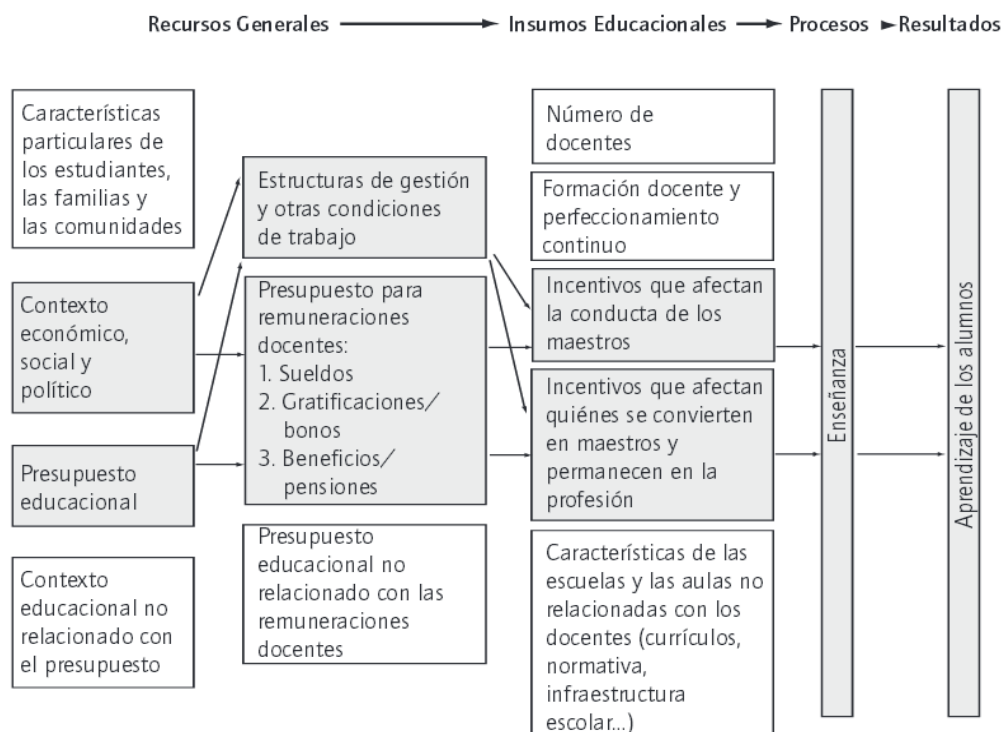
Desde su concepción más amplia, los incentivos son entendidos como “algo que despierta un sentimiento o incita a la acción; una causa o motivo de entusiasmo; una incitación, una provocación”, y dada la coyuntura actual, de un gobierno que busca mejorar la situación de sus ciudadanos, de padres de familia inquietos por la formación de sus hijos y una masa estudiantil ávida de conocimiento, es menester trabajar sobre los llamados a facilitar la educación: los maestros. Sobre ellos recae gran parte de la responsabilidad de formar ciudadanos activos y fructuosos, capaces de reaccionar oportunamente ante la adversidad y tomar los mejores cursos de acción y decisión, eficientes y competitivos, curiosos y actualizados, dinámicos y propositivos, y así, in extenso, pero si aquellos encargados de inspirar esas cualidades no las desarrollan o no las demuestran, entonces es propio esperar que nuestros alumnos repliquen el círculo vicioso de inactividad, pasividad, ineficiencia, desactualización, improductividad, etc., etc., etc...

Es hora de despertar o incitar en los educadores, esa necesidad de actuar, darles ese motivo de entusiasmo, si se mejoraran sus condiciones de vida producto de un mejor salario, ¿No se sentirán ellos más satisfechos y más interesados en su carrera pedagógica? Tal vez la respuesta no sea un rotundo sí, pero el verdadero error no sería equivocarse, sino “hacer nada”.

En este sentido, el presente documento analiza el contexto actual del sector docente local, mismo que parece haber quedado relegado de la carrera progresista que libran otros sectores, este antecedente, explicado con anterioridad, ha promovido una serie de cuestionamientos e inquietudes por parte de autoridades, dirigentes del sector, padres de familia e incluso de la población estudiantil, la cual en pleno siglo XXI, sigue recibiendo y acogiendo un sistema de enseñanza tradicional, encaminado a emular, reproducir y fortalecer un modelo de generación de riqueza obsoleto y un régimen de gobierno dominante [Álvarez de Zayas, 2010, p. 4]. Dada esta condición inicial, esta investigación tiene como fin, modelar un escalafón de incrementos salariales en función a un método de examen específico en el que se cualifiquen y cuantifiquen la metodología, el conocimiento, la técnica y la destreza en la enseñanza, de manera que se recompense la búsqueda y perfección de conocimientos dirigidos a transmitir esos saberes al estrato social más vulnerable: los estudiantes.

A continuación, se muestra un esquema de incentivos que puede servir a la comprensión de la propuesta, este está basado en las amplias experiencias a nivel continental:

Cuadro 1: Esquema ilustrativo de los factores que contribuyen al aprendizaje de los alumnos



Fuente: Extraído de: Vegas y Umansky, 2005.

El objetivo del Factor Aliciente a la Formación (FAF), es calcular un incremento “justo” para aquellos postulantes que respondan satisfactoriamente al proceso de examinación, en base a parámetros de evaluación que consideren los atributos deseados.

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, la presente investigación se ha estructurado en torno a cuatro secciones. La primera expone el fundamento teórico del Factor Aliciente a la Formación. La segunda presenta estudio de casos en otros países sobre incentivos a la carrera docente. La tercera presenta la situación actual de incentivos de la carrera docente pública en Bolivia y la cuarta presenta el marco de políticas públicas para aplicación del indicador, como también presenta el sistema de evaluación y la forma de cálculo del FAF. Por último, en la parte final de la investigación se presentan las “Conclusiones, recomendaciones y limitaciones” a las que se arribó con la investigación.

II. Fundamento teórico

La propuesta del FAF tiene asidero en la Teoría del Capital Humano propuesta hace ya algún tiempo por Theodore Schultz, un prominente economista interesado en las implicaciones de invertir en el capital más valioso de todos: el capital humano.

Schultz postulaba, básicamente que, el capital humano se fundamenta en el preponderante papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente (...) elevan la productividad del individuo en el trabajo y también pueden servir para aumentar sus ingresos salariales futuros [Schultz, 1961].

En el mismo orden, Gary Becker [1983], define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado, o utilizado. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros, material de aprendizaje, matrícula, etc.), más el coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

Por lo que, deben tenerse muy en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz *de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades*, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficientemente diversas actividades para lograr estimular el crecimiento de la productividad y el mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar [Becker, 1983].

La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OECD), ha definido el capital humano como: "...el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica..." [OECD, 1998]. Según esta definición, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad.

Schultz [1983], ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

- 1) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
- 2) Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- 3) La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- 4) Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- 5) La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Para Schultz [1983], la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes, es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos.

En este contexto, la teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: La formación general, adquirida en el sistema educativo, formativo (que en el caso de la propuesta, serían los estudiantes del sistema educativo primario y secundario). Su transferibilidad y su compra, explica el que esté financiada por el trabajador, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo (pero en el caso de la propuesta, el estado sería el que se encargue de sufragar esa inversión y, consiguientemente, pasaría a ser su contratante).

En vista de ello, la financiación de la actividad toma la forma de una remuneración más fiable. Por lo que, el acuerdo entre el trabajador y el ente financiador (el estado) consiste en la compra, por parte del estado de la «fuerza de trabajo» y la compra de formación del trabajador, por otro. La formación específica, adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador, su productividad dentro del sistema, pero nada, o bien poco, fuera de éste. OIT [2004].

Cabe señalar, que el concepto de capital humano se asocia al conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Igualmente, *tiene que ver con la capacidad de innovar y mejorar, y con el compromiso y la motivación* (dedicación y calidad en la actuación).

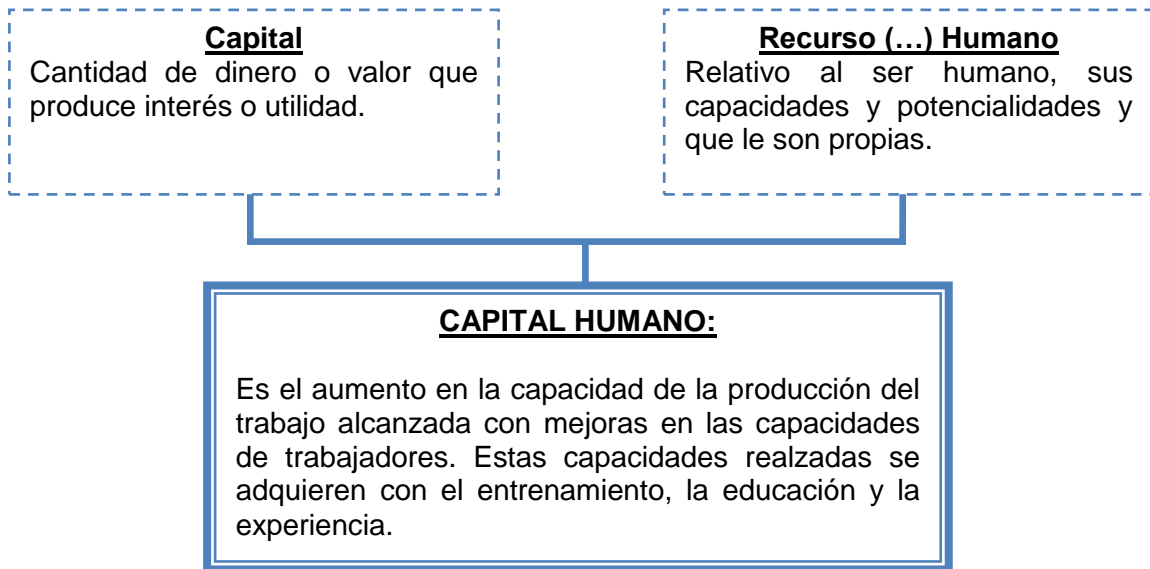
Para la OIT [2004], la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han realizado, han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que *amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general*. El capital humano es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos y está fuertemente influenciado, por las características económicas del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que se desenvuelve.

Cabe señalar que un incremento de capital humano por efecto de la educación, no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo utilice de forma eficiente ese capital humano. Por ello, es necesario que los individuos reciban una formación con bases sólidas de conocimientos, que les permitan ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas competitivas.

En vista de lo previamente expuesto, es necesario que el estado, en cooperación, con los sectores involucrados en ese desarrollo, delinee políticas educativas y formativas, orientadas a potenciar el conocimiento de los actores del PEA, en aras de lograr cohesión social y desarrollo económico sostenible; y una inserción ventajosa en la economía nacional y mundial.

Para entender y comprender esta teoría se deben definir los siguientes conceptos:

Cuadro 2: CAPITAL HUMANO Y SU CONCEPCIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a Schultz y Becker.

Por lo que se puede concluir, brevemente, que el capital humano se traduce en los conocimientos, habilidades y destrezas que adquieren las personas en orden de aumentar su capacidad, ya sea laboral, académica o incluso personal.

III. Estudios de caso y características específicas de algunos esquemas de incentivos para la carrera docente – experiencias internacionales

El reconocimiento de la importancia del desempeño docente en la educación ha generado que diversos países en todo el mundo implementen programas de incentivos con el propósito de motivar a los docentes a mejorar su desempeño y de esta manera mejorar la calidad en la educación.

Por ello, en esta sección se presentan algunas experiencias que ejemplifican la puesta en marcha de esquemas de incentivos en América Latina y otros países del mundo.

III.1. Experiencias Internacionales

III.1.1. La experiencia en Estados Unidos

Estados Unidos es un país donde varios de sus estados han ensayado la puesta en marcha de uno u otro de esquema de incentivos, entre los más destacados esta Cincinnati y Kentucky, Umaña [2004, p. 21] resume las experiencias de la siguiente manera:

a. Cincinnati:

En 1990 se inicio el proceso de diseño de incentivos para docentes como parte de una serie de reformas que buscaban remediar grandes problemas de su sistema educativo. En 1998 finalizó el diseño del esquema de incentivos docentes, en el cual se incluyeron siete indicadores de desempeño cognitivos y no cognitivos que consistieron en:

- El examen de competencias de Ohio para los grados 4, 6, 8, 10 y 12.
- El examen de competencias de la ciudad para los grados 2, 3, 5 y 7.
- El examen de logros de Stanford.
- La tasa de asistencia escolar.
- La tasa de deserción.

- La tasa de traslado de estudiantes entre diferentes colegios.
- La asistencia de los docentes a los colegios.

Si los resultados en estos indicadores cumplen las metas establecidas por el gobierno distrital, se asigna un puntaje a los colegios. Si, además, del cumplimiento superan la meta, entonces obtienen más puntaje. Los colegios que logren un puntaje mayor al 75% del puntaje total posible se les otorga el incentivo monetario. El monto otorgado es de US\$1.400 por docente y directivo docente laborando tiempo completo en el colegio y de US\$700 por personal administrativo.

b. Kentucky

El programa de incentivos para docentes en Kentucky fue creado en 1990 como respuesta a la decisión de una corte estatal que determinó que existían grandes inequidades entre las ciudades pobres y ricas que pertenecían a ese estado. Las metas de este programa se fijaron a 20 años. Al finalizar este período todas las escuelas deben haber alcanzado un puntaje de 100 en las pruebas. Dado este máximo, las metas para cada ciclo se establecieron de la siguiente forma:

- Meta final a veinte años = 100 (puntaje inicial de cada escuela),
- Incremento por ciclo = meta final (20 años) / 10,
- Meta para el primer ciclo = puntaje inicial + incremento por ciclo.

El cuadro muestra los determinantes para clasificar a los colegios en cada categoría.

Cuadro 3: CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE LOS COLEGIOS – KENTUCKY

Categoría	Se clasifica porque:
Distinción	Mínimo un punto sobre la meta y mínimo el 10% de los estudiantes en la categoría "novatos" deben haber pasado a aprendices
Exitosa	Puntaje igual o superior a la meta, pero menor a un punto sobre la meta
Mejora	Puntaje igual o superior a la base pero menor a la meta
A la baja	Puntaje por debajo de la base, pero no menor a cinco puntos por
En crisis	Cinco o más puntos por debajo de la base

Fuente: Extraído de Umaña (2004)

El programa de incentivos de Kentucky además de otorgar premios a las escuelas exitosas, contiene también sanciones, monitoreo y asistencia a aquellas que no lograron alcanzar la meta.

III.1.2. La experiencia en México

La experiencia de incentivos en México es parte de la carrera magistral. Se trata de un sistema de promoción individual, en donde los docentes participan de forma voluntaria. En ese sentido, se concibió la carrera magisterial como sistema salarial escalafonado en el cual los docentes pueden ir ascendiendo durante su carrera, pero deben cumplir con ciertos criterios de ascenso, los cuales están relacionados con el nivel educativo, la experiencia y el desempeño profesional.

Cada criterio tiene un puntaje que en total suma 100 puntos. Los docentes, directivos y supervisores pueden ascender al siguiente grado en el escalafón si obtienen un puntaje mínimo de 70 puntos. Los criterios de ascenso se detallan en el siguiente gráfico:

Cuadro 4: CRITERIOS DE ASCENSO EN LA CARRERA MAGISTERIAL – MÉXICO

CRITERIOS DE ASCENSO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
Antigüedad	10	Son los años de vida profesional en activo en educación básica. Se inicia a partir de los dos años equivalentes a dos puntos. El máximo son 10 puntos
Nivel Educativo	15	El mínimo son 8 puntos equivalente al grado de normalista y el máximo son 15 con estudios de doctorado terminados
Preparación profesional	28	Nivel de conocimientos del docente sobre su profesión. Se demuestra a través de un examen elaborado por el Ministerio de Educación.
Cursos de actualización y superación profesional	17	Existen cursos nacionales y estatales, que son evaluados. El mínimo son 7.2 puntos si la calificación es entre 60 y 80, 9.6 puntos, si la calificación es entre 80 y 99 y 13 puntos si la calificación es 100
Desempeño profesional	10	Acciones cotidianas de los docentes en el desempeño de sus funciones. Son evaluados por los docentes y por los directores.
Aprovechamiento Escolar	20	Evaluación del aprendizaje de los alumnos. Se aplica a los estudiantes de los docentes que

CRITERIOS DE ASCENSO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
		participan.
Total Docentes		100
Desempeño Escolar	200	Solo se aplica a directores y supervisores. Evaluaciones de las acciones que inciden en el desarrollo de lo alumnos y en la preparación profesional de los docentes
Total Directivos y Supervisores		100

Fuente: Extraído de Umaña (2004)

Cada año pueden ascender una cantidad limitada de docentes que está determinada por los recursos disponibles para ese fin [Umaña, 2004, p. 29].

III.1.3. La experiencia en Chile

En Chile se viene implementado el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Subvencionales (SNED) desde 1996. Este sistema otorga un incentivo monetario al centro educativo. Cada centro educativo se encarga de distribuir el 90% del incentivo recibido entre sus docentes de acuerdo a la carga pedagógica y utiliza el 10% restante según sus necesidades. Los criterios para la obtención del incentivo son [Umaña, 2004, p. 18]:

- Programas de mejoramiento e innovación pedagógica: dotaba a los colegios de medios pedagógicos como apoyo a la tarea docente y con el fin de estimular la investigación.
- Desarrollo profesional de los docentes: Creó un esquema de incentivos con el fin de mejorar las condiciones laborales y la preparación de los docentes. Este programa en particular será explicado detalladamente más adelante.
- Reforma Curricular: Actualizó los objetivos y contenidos de la educación básica y media, los cuales incorporaban los avances más recientes en técnicas

pedagógicas. Adicionalmente permitió que los colegios tuvieran un amplio rango de libertad en la definición de planes y programas acordes con su entorno.

- Jornada Escolar Completa: Incrementó el tiempo que los alumnos destinaban a estudiar.

III.2. Experiencia en Bolivia

En Bolivia se implementó un esquema de salarios al mérito, en donde los docentes participan voluntariamente. El criterio para recibir el incremento salarial era aprobar un examen sobre los contenidos de las materias que enseñaban. Este programa duró aproximadamente dos años y fue reemplazado por otros cuatro programas: incentivo a la actualización docente (IAD), incentivo a la modalidad bilingüe (IMB), incentivo a la permanencia rural (IMR) e incentivo colectivo a escuelas (ICE). El ICE se aplica en las escuelas pública de primaria y consiste en premiar con un incentivo monetario anual a todo el centro educativo (director, docentes y administrativos) si se cumplen los siguientes criterios: organización de la escuela, formación de los maestros y permanencia en la escuela, regularidad de la gestión escolar número de alumnos por curso, relación alumnos/docentes, participación de los padres de familia, tasas de promoción efectiva y tasas de abandono y repetición [Mizala & Romaguera, 2003].

IV. Situación actual de incentivos de la carrera docente pública en Bolivia

IV.1. Antecedentes generales

El contexto actual del sistema educativo a nivel nacional, muestra exiguos avances en materia de fomento o impulso a la superación o progreso positivo de los facilitadores de educación a nivel general (es decir, en todos los niveles de enseñanza: inicial, primario, secundario y superior).

El sector parece estar relegado a un nivel salarial más bajo que otros, forzando a que los integrantes del mismo doblen esfuerzos (medido en las horas que dedican al trabajo – Tabla 1, y remuneración percibida –Tabla 2), acumulando conocimientos de manera repetitiva y no empleando el tiempo a la investigación u optimización de sus herramientas de trabajo (tanto físicas como cognitivas)

Producto de este proceso escasamente edificante, se obtiene como resultado rendimientos apenas por encima de la media por parte de los alumnos, un nivel de conocimiento labrado a fuerza de mnemotecnia más que de crítica y análisis (tanto en el docente como en el estudiante, que se convierten en meros emuladores del conocimiento), baja capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, miedo o inseguridad ante la participación, dificultades de expresión verbal y escrita, baja investigación científica, nula producción literaria por parte de los estudiantes (en parte producto de la falta de asesoría por parte del docente), retención temporal de conocimientos adquiridos (producto de los métodos de evaluación actuales que solo incitan a la memorización y almacenaje de contenidos), entre los problemas más evidentes.

TABLA N 1: BOLIVIA - PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2004 – 2010

ACTIVIDAD ECONÓMICA	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	MEDIA
TOTAL	42,47	44,22	43,33	44,36	43,55	43,16	43,76	43,35
Agricultura, Ganadería y Caza	38,44	38,42	38,65	38,87	39,11	41,15	40,69	39,14
Silvicultura y Pesca	43,69	45,08	42,71	53,79	29,23	38,63	36,01	37,59
Explotación de Minas y Canteras	48,36	48,23	50,56	49,54	48,74	48,44	49,07	49,02
Industria Manufacturera	43,23	46,41	45,20	46,67	44,58	44,96	45,64	44,80
Prod. y Distrib. de Electric., Gas y Agua	51,13	48,62	52,70	43,68	47,41	42,22	41,91	47,62
Construcción	47,86	49,55	50,72	49,81	48,91	48,56	49,30	49,13
Venta y Reparaciones	46,56	51,44	50,25	51,65	48,04	45,03	47,18	48,34
Hoteles y Restaurantes	40,51	46,00	41,55	42,62	43,55	39,97	41,47	43,59
Transporte, Almacen. y Comunicación	57,67	59,28	56,31	56,69	54,53	55,23	54,01	56,65
Intermediación Financiera	46,45	47,78	42,95	44,95	47,57	47,06	46,57	46,99
Servicios Inmob., Empres. y de Alquiler	44,57	46,20	45,95	48,86	45,31	42,24	44,38	45,23
Adm. Pública, Defensa y Seg. Social	51,33	46,32	48,36	49,16	49,74	50,27	49,77	49,58
EDUCACIÓN	26,37	30,84	29,74	30,70	29,60	27,15	29,18	29,12
Servicios Sociales y de Salud	41,72	46,32	41,18	44,56	40,72	40,67	40,66	42,78
Servicios Comunitarios y Personales	30,99	37,67	37,05	37,66	36,02	35,31	37,51	35,19
Hogares Privados	50,76	52,58	50,45	47,18	48,24	46,25	45,36	49,68
Organismos Extraterritoriales	42,37	42,07	40,00	54,23	65,71	42,16	56,17	48,66

Fuente: Elaboración propia con datos del Anuario Estadístico del INE, 2011.

Mientras la tabla 2 muestra que:

TABLA 2: BOLIVIA - INGRESO PROMEDIO MENSUAL EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2005 - 2010

ACTIVIDAD ECONÓMICA	2005	2006	2007	2008	2009	2010	MEDIA	POSICIÓN
TOTAL	874,4	924,8	1.057,3	1.209,1	1.335,1	1.441,8	1.140,4	
Organismos Extraterritoriales	11.221,4	4.800,0	3.123,6	16.597,4	5.156,1	8.079,7	8.163,0	1
Intermediación Financiera	3.381,3	2.483,4	3.395,0	2.549,0	2.666,8	2.486,1	2.826,9	2
Prod. y Distrib. de Electricidad, Gas y Agua	4.613,8	3.225,5	1.997,1	2.917,7	2.301,8	1.531,6	2.764,6	3
Explotación de Minas y Canteras	2.052,1	3.986,7	2.692,7	2.226,4	2.873,5	2.731,1	2.760,4	4
Adm. Pública, Defensa y Seguridad Social	2.636,4	2.506,9	2.353,4	2.700,5	2.320,1	2.371,7	2.481,5	5
Serv. Inmobiliarios, Empresariales y de Alquiler	1.376,1	1.961,5	1.865,7	2.491,4	1.883,2	2.378,7	1.992,8	6

Servicios Sociales y de Salud	1.798,8	1.680,2	2.013,2	2.056,3	2.099,8	2.233,1	2.003,6	7
EDUCACIÓN	1.580,4	1.990,9	1.986,0	2.096,9	1.976,0	2.195,2	1.960,9	8
Transporte, Almacenamiento, Comunicaciones	1.461,8	1.654,6	1.694,0	1.957,0	2.111,1	2.256,0	1.855,8	9
Construcción	1.195,9	1.197,6	1.543,0	1.883,2	2.090,5	2.324,5	1.705,8	10
Silvicultura y Pesca	806,9	1.581,9	1.565,9	1.302,6	1.827,6	1.945,6	1.505,1	11
Industria Manufacturera	1.104,3	996,3	1.153,4	1.297,7	1.564,7	1.590,0	1.284,4	12
Servicios Comunitarios y Personales	1.139,2	1.090,4	1.093,0	1.403,4	1.453,3	1.518,2	1.282,9	13
Venta y Reparaciones	1.082,6	941,9	1.167,1	1.197,4	1.600,3	1.585,1	1.262,4	14
Hoteles y Restaurantes	718,2	899,3	1.138,4	1.047,7	1.274,5	1.394,0	1.078,7	15
Hogares Privados	545,1	719,1	763,4	1.295,1	1.136,4	1.419,4	979,7	16
Agricultura, Ganadería y Caza	216,4	261,8	309,6	391,0	365,6	437,2	330,3	17

Fuente: Elaboración propia con datos del Anuario Estadístico del INE, 2011.

Como se observa en las tablas anteriores, el sector de educación muestra valores bajos, sino mínimos (caso de las horas trabajadas) e indicadores apenas por encima de la media (caso ingresos), y en este último caso, el sector educación recibe ingresos apenas superiores a las actividades que ocupan, en su mayor proporción, mano de obra semicalificada o no calificada. En el caso de las horas empleadas en el trabajo semanalmente, se puede suponer que estas horas no contemplan el tiempo que los profesionales educadores emplean en investigación o acumulación de conocimientos, y que expresan las horas/aula, lo que no estaría reflejando la realidad del sector.

Por ello, surge la iniciativa de incentivar y fomentar la dedicación a la búsqueda de la perfección y superación de los métodos de enseñanza - aprendizaje emprendido por los educadores, con la finalidad de que los mismos ocupen un porcentaje mayor de tiempo a este proceso (su propia formación), con la certeza de obtener una mayor retribución por su trabajo al cual, dicho sea de paso, se le habrá otorgado una plusvalía.

El Factor Aliciente a la Formación (de ahora en adelante abreviado como: FAF), es un instrumento creado con esa finalidad: compensar y recompensar la optimización de las herramientas y conocimientos aplicados en el proceso de enseñanza - aprendizaje (abreviado, desde ahora como PEA), por medio de un sistema de evaluación integral, que cuantifique y cualifique los principales componentes del PEA: a) conocimientos, b) didáctica, c) método de enseñanza y d) método de evaluación y cuyo resultado servirá de insumo para el cálculo de una tabla de valores que suben en función a la nota obtenida

por aquellos educadores que se sometan a la evaluación (se darán más detalles en lo sucesivo).

El objetivo y las metas de la propuesta son claras: mejorar las condiciones de vida del profesorado en su conjunto y, transitivamente, aumentar el valor agregado de su trabajo, porque como se planteó al inicio: conocimiento es poder...poder ganar más.

IV.2. Antecedentes de políticas de incentivo a la perfección de la enseñanza y aprendizaje en Bolivia

En todo el tiempo que ha pasado desde que Bolivia surgió como un estado libre, independiente y soberano, no se han manifestado cambios estructurales en el sistema educativo nacional, por el contrario, en los albores de una era donde la “inteligencia” (...) se mide por el desarrollo de otras habilidades más que el simple almacenaje y repetición de conceptos, se sigue haciendo uso de un agotado e insostenible modelo educativo, basado en la escuela prusiana, una escuela tradicionalista, enfocada en adoptar y reproducir el régimen de poder autoritario y totalitario de ese entonces y de sustentar el modelo económico de la misma época, caracterizado por el adiestramiento y especialización de mano de obra para acomodarla en la industria naciente de la cual es contemporánea esta escuela.

Como se puede deducir, un modelo de esta naturaleza no estimula el desarrollo de competencias, ni en los docentes ni menos en los estudiantes, los cuales se muestran como agentes pasivos de todo el proceso educativo, y ante esta situación se ha hecho poco o casi nada. De hecho, los cambios que se han ido dando guardan relación, en cierta medida, con la repercusión que ha tenido el proceso de transformación educativa que vienen librando desde hace más de medio siglo los países de la región y que muestra la necesidad de reformar y reformular el aparato educativo en su totalidad, es decir: dotar el PEA con un enfoque más holístico e integrado.

Para ello, se han gestado y aplicado diversas medidas, algunas dirigidas a atacar las falencias de manera estructural y otras que tratan, mínimamente, de mejorar la coyuntura del sistema educativo y de sus integrantes, todas ellas, a su manera y dentro sus atribuciones, dan forma al andamiaje sobre el que se construye el sistema educativo actual de nuestro país.

En el abanico de políticas, leyes, decretos, disposiciones y programas entre otros, se tiene:

IV.2.1. Constitución Política del Estado - CPE

En este contexto, la CPE, en su capítulo sexto, artículo 77, indica que “la educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y financiarla”. Asimismo, la CPE hace énfasis en la característica “productiva” de la educación. En su artículo 78, inciso IV, afirma que “el Estado garantiza la educación vocacional y la enseñanza técnica humanística, para hombres y mujeres, relacionada con la vida, el trabajo y el desarrollo productivo”.

IV.2.2. Plan Nacional de Desarrollo - PND

A partir de la formulación del Plan Nacional de Desarrollo “Bolivia Digna, Productiva, Soberana y Democrática, Para Vivir Bien”, el Ministerio de Educación encara el proceso de transformación educativa a través del Plan Sectorial de Desarrollo (PSD) gestión 2008-2009 y de los Planes Estratégicos Institucionales 2009 y 2010. El PND establece cuatro estrategias cuyo fin es fortalecer el rol del Estado como protagonista del desarrollo:

1. Estrategia Socio comunitaria. Bajo el eslogan: Bolivia Digna.
2. Estrategia del Poder Social. Bajo el lema: Bolivia Democrática.
3. Estrategia Económica Productiva. Bajo el eslogan: Bolivia Productiva.
4. Estrategia de Relacionamiento Internacional. Bajo el lema: Bolivia Soberana.

Dentro de estas cuatro estrategias, el PND destaca la imperiosa necesidad de contar con una educación para la producción. En este contexto, el Ministerio de Educación está llamado a “formar a las personas para el trabajo productivo y comunitario” con la finalidad de cambiar el patrón primario exportador (República de Bolivia, 2007: V).

IV.2.3. Reforma educativa 1952

En 1953 se creó la Comisión Nacional de Reforma Educacional y en 1955 se dictó el código de Educación que determinó modificaciones sustanciales en la estructura

educativa boliviana. Estableciendo la enseñanza primaria gratuita y obligatoria y creándose numerosas escuelas. La Reforma Educativa, que se inició con la promulgación del Código, buscaba consolidar una sociedad homogénea a partir de una mayor democratización educativa y de la alfabetización en castellano.

Básicamente se concebían cuatro niveles educativos. La educación regular a través del ciclo pre-escolar, primario, secundario, vocacional, técnico y universitario; la educación de adultos, la educación de rehabilitación y finalmente la educación extra-escolar y de extensión cultural a la comunidad. Se puso mucho énfasis en el sistema escolar campesino con el incremento de núcleos escolares desde primaria hasta normales rurales (siguiendo la experiencia de Elizardo Pérez). Se determinó la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza primaria y finalmente se intentó un programa de alfabetización con medianos resultados.

La reforma tenía que ver con el esfuerzo por masificar la educación y ese fue sin duda el resultado más evidente del cambio revolucionario. La explosión de las escuelas rurales fue muy significativa aunque no hubo una correlación entre número y calidad. En su conjunto, la reforma educativa que modificó el currículo e intentó inyectar un contenido de reforzamiento de la identidad nacional a los procesos educativos, se enfrentó a un sistema de escuelas normales incapaz de formar maestros de buen nivel. La masificación devino en un bajo rendimiento académico, una inadecuada supervisión y un proceso de sindicalización que, politizado como estaba, no dio preeminencia a los rangos de exigencia académica. Los bajos salarios del magisterio fueron también un talón de Aquiles del sistema, dando como resultado muchos maestros mal pagados y una educación por debajo de los estándares indispensable.

IV.2.4. Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez.

La Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez, establece una reforma educativa basada en un modelo educativo, social, comunitario y productivo en el marco de aplicación de la nueva Constitución Política del Estado. Consta de cuatro títulos, 92 artículos, 12 disposiciones transitorias, una disposición abrogatoria y una final, que toman como aspectos centrales:

- Diseñar un currículum base para los educadores y unos regionalizados de carácter intercultural, con el fin de respetar la diversidad cultural de todo el país.

- Formar maestros sólo en normales públicas, no así en centros privados como también se hace en la actualidad.
- Crear centros integrales multidisciplinarios para sensibilizar a maestros y estudiantes e incluir en la educación a alumnos con algún tipo de discapacidad.
- Estandarizar la educación, lo que se pretende lograr al eliminar la educación urbana y rural.

IV.2.5. Disposiciones internacionales

- a. **CEPAL**, América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL) planteó al inicio de los años noventa un conjunto de objetivos para una nueva política educativa en la que debía involucrarse el continente. Entre ellos estaban los siguientes:
 - Responder a los requerimientos de la sociedad, generando una institucionalidad del conocimiento abierta.
 - Asegurar un acceso universal a los códigos culturales de la modernidad.
 - Impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científico-tecnológicos.
 - Propiciar una gestión institucional responsable.
 - Apoyar la profesionalización y el protagonismo de los educadores.
 - Promover el compromiso financiero de la sociedad con la educación.
 - Desarrollar la cooperación regional e internacional (CEPAL1990).
- b. **UNESCO**, Estableció una política educativa sobre la manera de aprender de los individuos, la cual contemplaba que para que se lograra la apropiación del conocimiento, además de las habilidades y destrezas se les debía dar énfasis a “aprender a aprender”, “aprender a ser” y “aprende a hacer” durante la formación del estudiante, lo cual rescata la esencia del modelo educativo basado en competencias.

IV.2.6. Leyes de incrementos salariales que tuvieron efecto en los ingresos del sector

A nivel nacional, se aprecia, en los últimos años, una política de regulación de salarios, en base a la coyuntura económica, política y social que enmarca el quehacer de los integrantes de los sectores económicos, gracias a lo cual se tiene:

TABLA 3: BOLIVIA – SALARIO MÍNIMO NACIONAL, 2002 - 2011

SALARIO MÍNIMO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ^(p)
SALARIO MÍNIMO NACIONAL (En Bs.)	430	440	440	440	500	525	577,5	647	679,5	815,4
DECRETO SUPREMO (Número)	26547	27049	27049	27049	28700	29116	29473	0016	497	809
FECHA DE PROMULG.	14-03-02	26-05-03	26-05-03	26-05-03	01-05-06	01-05-07	05-03-08	19-02-09	01-05-10	02-03-11

Fuente: Extraído de la Gaceta Oficial de Bolivia

V. Factor aliciente a la formación (FAF): marco de políticas públicas, sistema de evaluación y outputs, forma de cálculo y resultados esperados

IV.1. Marco de políticas públicas para implementar el FAF

Para que las autoridades educativas y actores clave adapten y pongan en marcha política pública diseñadas a partir de las mejores prácticas y ejemplos internacionales, deberán considerarse de manera adecuada las condiciones, restricciones y oportunidades locales [OCDE, 2011, p. 10]. Tomando como referencia experiencias exitosas en países como Estados Unidos, México y Chile, se explora el marco de políticas públicas orientadas a propiciar un adecuado entorno político, legal - constitucional para la aplicación del FAF.

- a. Marco legal y normativo adecuado:** es importante identificar conflictos potenciales y posibles modificaciones que pudieran requerirse en áreas relacionadas (por ejemplo, en la ley Avelino Siñani y Elizardo Perez) para llevar a cabo la aplicación del FAF.
- b. Políticas institucionales:** En este marco, la OCDE [2011] sugiere que se debe incluir un análisis de las instituciones públicas (Ministerio de Educación, por ejemplo, para identificar organismos específicos que deberían contribuir al desarrollo de estándares y evaluaciones, y para proponer modificaciones); además que, se debe incluir arreglos institucionales públicos.
- c. Política de ayuda financiera para la implementación de incentivos docentes:** El objetivo de esta política es generar un marco legal financiero que posibilite la canalización de recursos del Estado en la educación, esta acción es apoyada por la CPE, en su capítulo sexto, artículo 77, que indica *“la educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado”*. Para ello, se hace imperante un análisis del costo-beneficio, las proyecciones de costo y los ahorros que se pueden obtener al modificar la asignación actual de partidas presupuestales o programas existentes.
- d. Procesos de descentralización y transferencia de responsabilidades:** esto significa prestar atención a los niveles formales y de facto de la transferencia de responsabilidades en los principales organismos estatales responsables de

proporcionar servicios educativos (incluyendo los recursos, la capacidad, la gestión de información, la evaluación y la supervisión) [OCDE, 2011, p. 10].

- e. **Calidad de datos, información e indicadores:** esto implica una consideración de la calidad y la cantidad de los datos pertinentes y la información disponible (sobre alumnos y maestros, desempeño y vínculos entre ellos), para fijar los objetivos y la identificación de áreas deficientes que necesiten mejorarse.

- f. **Políticas de participación:** Establecer un compromiso social de los actores implicados, es decir, considerar opciones para la estrategia de comunicación, participación y consulta con los actores implicados, incluidos el público en general, los maestros, los directores y las autoridades educativas locales, así como los sindicatos Docentes.

IV.2. Sistema de evaluación

El proceso de evaluación tiene razón de ser siempre que sus “outputs” o resultados, serán el insumo básico para el cálculo y construcción del FAF, estos insumos son: las calificaciones¹ obtenidas.

Para ello, se debe proponer un método de evaluación, mismo que comprenda dos áreas: el conocimiento de la materia o asignatura y la eficiencia de la técnica de enseñanza empleado por el postulante. Dentro del cual, se examinarán el manejo de aula, empleo de medios audiovisuales, uso de TICS, dominio de conceptos y del contenido de la materia, seguridad, control y ética, entre los valores deseados, etc.

Los maestros son vitales para el aprendizaje de los alumnos. Sin embargo, es difícil mejorar lo que no se mide. Por tanto, un proceso equitativo y confiable de evaluación de los maestros en servicio debería permitir que los maestros de todos los niveles del espectro de desempeño puedan mejorar, ser reconocidos y contribuir a los resultados educativos generales.

¹ El término “calificación”, hace referencia a la cuantificación, cualificación, medición o medida de un atributo o cualidad, por lo que en este caso, el término es preferido sobre otros como: nota o puntaje, ya que estos solo se refieren a una cuantificación nominal de determinado atributo.

IV.3. Construcción del Factor Aliciente a la Formación (FAF)

Para la construcción del FAF, se han considerado tres componentes globales:

El primero de ellos, contempla el Salario Mínimo Nacional y su modificación como incentivo, es decir, trabajar en base al marco legal laboral existente, específicamente, sobre la remuneración que percibe el sector y proponer un ajuste del mismo y cuyo efecto sobre los salarios individuales surta mayor o menor efecto en función directa y positiva a la calificación obtenida por los postulantes (de manera particular y de manera conjunta).

Este insumo tiene razón de ser en que una estrategia diseñada para beneficiar al sector, no puede estar exenta del contexto legal y de política al que se sujetan los demás sectores de la economía, además de que el estado boliviano, tiene que ser actor activo, interventor y regulador de cada proceso y etapa de este tipo de política, ya que en última instancia, es él el primer promotor e interesado en mejorar las condiciones laborales, y por ende de vida, de sus ciudadanos y trabajadores.

El segundo, es el componente de capacidad individual, es decir, se toma en cuenta la calificación obtenida por el postulante de manera particular para el cálculo respectivo de su incremento, siempre que la calificación individual es uno de los multiplicadores del FAF.

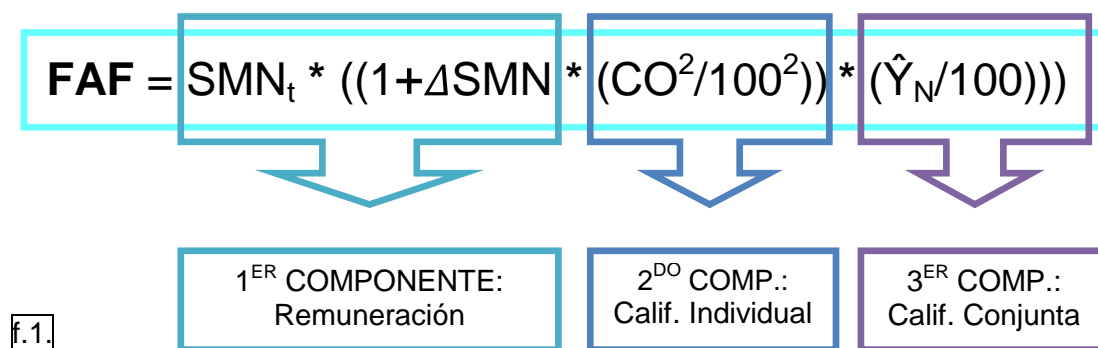
Dicho componente tiene como finalidad, motivar el desarrollo de las habilidades personales en el área de la enseñanza, siempre que la evaluación pondera el manejo y adquisición de nuevos conocimientos por parte del postulante, las habilidades demostradas en la impartición de la clase, el dominio del aula, de los conceptos, de los contenidos y todo lo que implica la “transformación del sujeto”, en este caso, del sujeto - estudiante.

El tercer componente y quizás el más representativo del sector, promueve y premia el desarrollo de habilidades y capacidades conjuntas, es decir, califica y pondera de manera similar al segundo componente, pero de manera agregada, tomando como referente el promedio de calificaciones obtenidas por la totalidad de los postulantes, aportando su respectivo efecto multiplicador en los resultados del FAF.

Este componente tiene dos propósitos: primero, obtener un promedio de valoración representativo y significativo del sector del profesorado (respecto a las variables medidas

en el proceso evaluativo), en base al cual se hagan inferencias respecto al estado de las habilidades mostradas por los postulantes y en segundo lugar y de hecho, el propósito principal, es el de fomentar una cultura de aprendizaje y transformación cooperativas entre los individuos del sector, de quienes se espera, en orden de amplificar el efecto del FAF sobre sus salarios individuales, se colaboren entre ellos con nuevas técnicas y estrategias de enseñanza - aprendizaje, búsqueda y socialización de información, desarrollo y nivelación de contenidos, uso de las innovadoras herramientas y medios tecnológicos puestos a disposición del PEA, entre otros.

Entonces, una vez definida la estructura, solo falta construir la fórmula estándar del FAF, que es como sigue:



Dónde:

- ❖ SMN_t : Salario Mínimo Nacional en el periodo 't'.
- ❖ ΔSMN : Incremento porcentual del SMN, es un valor definido e instituido por el promotor (el E.P. de Bolivia), según criterios que el mismo vea conveniente y sin comprometer la estabilidad económica.
- ❖ CO: Calificación individual obtenida por cada postulante.
- ❖ \hat{Y}_n : Valor medio de las calificaciones obtenidas por las respectivas cohortes de postulantes, (una vez procesados los resultados globales, se realizará un análisis de los mismos en orden de medir su nivel de dispersión y proponer la medida resumida ideal).

El FAF está medido en valores absolutos, con una unidad de medida de bolivianos en función a un Salario Mínimo Nacional pre - establecido y un porcentaje de incremento determinado por la instancia correspondiente. El output del FAF es el nuevo salario que le corresponde al postulante.

Esta nueva remuneración estaría compuesta por: el incremento porcentual del salario ajustado por la calificación del postulante y por la media de calificaciones de su respectiva cohorte de aquellos que se sometan a la prueba.

Nótese, que el segundo componente está siendo penalizado de alguna manera a diferencia de los otros dos, y es que el segundo componente también constituye una función inversa, en la que mientras menor sea la calificación del postulante, mayor será la brecha existente entre su incremento salarial conseguido y el máximo incremento que podría alcanzar.

La finalidad de penalizar de esta forma los resultados particulares es, por tanto, la de generar el interés por obtener calificaciones más altas, puesto que si la diferencia entre incrementos no fuera muy alta, les sería indiferente a los postulantes obtener notas más altas o más bajas.

Para ilustrar la utilidad del FAF y tener una idea de la consistencia de los outputs, se presenta un caso hipotético a modo de ejemplo:

TABLA 4: FAF – EJEMPLO DE SU APLICACIÓN, CÁLCULO Y RESULTADOS (OUTPUTS) SOBRE EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

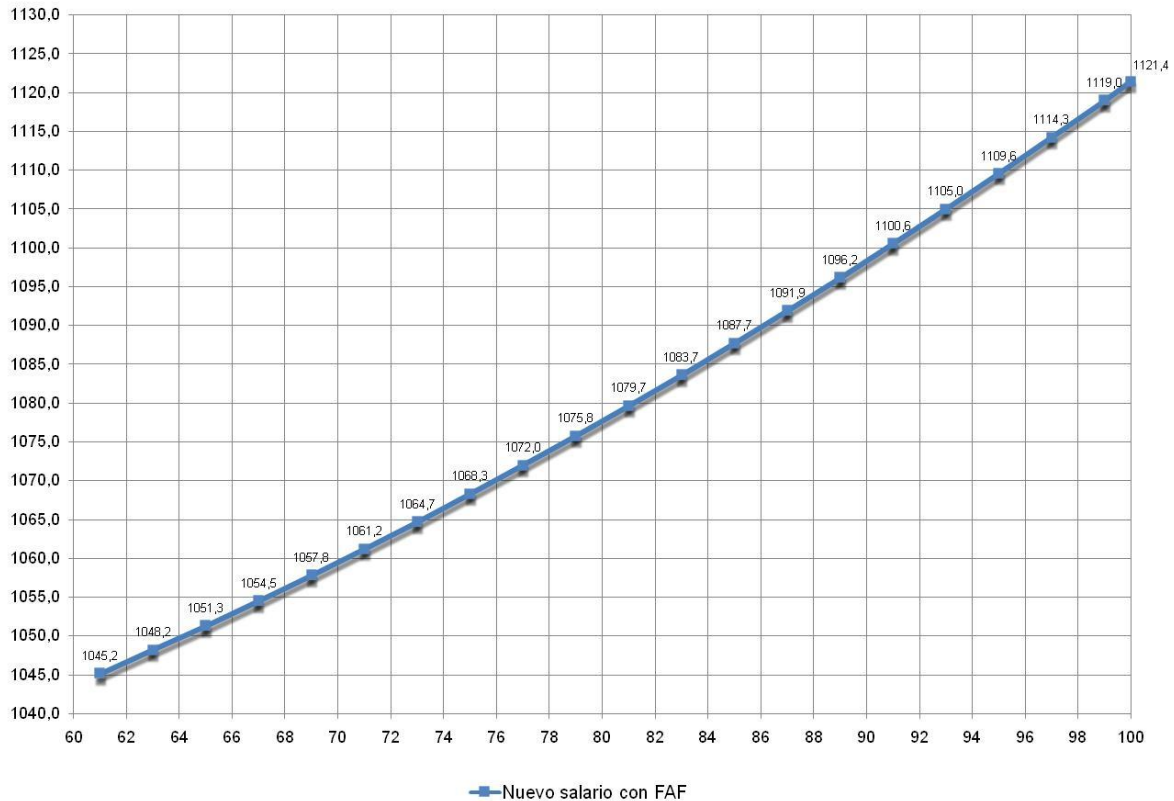
DATOS INICIALES			
Salario mínimo nacional (supuesto):		1.000	
Incremento salarial planteado (supuesto):		15%	
Media de calificaciones obtenidas:		81,0	
CÁLCULO Y RESULTADOS			
No.	CALIFICACIÓN INDIVIDUAL OBTENIDA	FAF_{15%}	Nuevo salario con FAF_{15%}
1	61	10,45%	1045,2
2	63	10,48%	1048,2
3	65	10,51%	1051,3
4	67	10,55%	1054,5
5	69	10,58%	1057,8
6	71	10,61%	1061,2
7	73	10,65%	1064,7
8	75	10,68%	1068,3
9	77	10,72%	1072,0
10	79	10,76%	1075,8
11	81	10,80%	1079,7
12	83	10,84%	1083,7
13	85	10,88%	1087,7
14	87	10,92%	1091,9
15	89	10,96%	1096,2
16	91	11,01%	1100,6
17	93	11,05%	1105,0
18	95	11,10%	1109,6
19	97	11,14%	1114,3
20	99	11,19%	1119,0
21	100	11,21%	1121,4

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente, se podrá apreciar el efecto del FAF sobre las remuneraciones individuales dado el promedio de calificaciones de la cohorte de evaluados y el porcentaje de incremento salarial establecido:

GRÁFICA. 1: FAF – RESULTADOS (OUTPUTS) SOBRE EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

INCREMENTOS SALARIALES APLICANDO EL FAF



Fuente: Elaboración propia

Por lo que se puede observar que, aplicando en FAF y dadas las condiciones iniciales, se pueden producir incrementos salariales acordes a las capacidades demostradas por los postulantes en el proceso evaluativo.

VI. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

Y como corolario de la investigación, se presentan las conclusiones correspondientes, algunas recomendaciones encaminadas a una implementación ideal del FAF y se pone a consideración las limitaciones detectadas a lo largo del estudio y que son inherentes a la propuesta expuesta.

VI.1. Conclusiones

Habiendo analizado el entorno político, legal e institucional del sector educativo, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- ✓ Existen denodadas experiencias a nivel mundial sobre esquemas de incentivos para la carrera docente, las cuales han demostrado estar sustentadas teóricamente en la formación de capital humano, por lo que es considerado como una política novedosa que tiene la ventaja de identificar, valorar y reconocer la entrega y habilidades de los docentes para mejorar la educación.
- ✓ Actualmente, se vive un proceso de transformaciones en todos los sectores y en los diversos ámbitos, nacional, internacional, etc., lo que puede propiciar una exitosa integración del sector educativo a estos procesos de transformación.
- ✓ El sector educativo se encuentra relegado a nivel económico y social, presenta ciertas deficiencias así como un notorio retraso en comparación con otros sectores. No obstante, el sector también muestra fortalezas y muchas oportunidades que necesitan ser canalizadas y promovidas.
- ✓ El contexto político, social, legal y constitucional que se vive hoy en día es oportuno para proponer e implementar una política de incentivo, siempre que se está viviendo una época de bonanza social y económica sin precedentes, caracterizado por la propensión a cambiar ciertos patrones de desarrollo, entre ellos la educación que necesita ser alineada y reformulada tomando como referente las nuevas tendencias del PEA.

- ✓ El FAF no busca ser una solución definitiva, sin embargo en su construcción se ha procurado considerar las condiciones que pueden generar un cambio de los procedimientos tradicionales empleados por los educadores.

V.2. Recomendaciones

Consecuentemente, en base a lo concluido previamente, se puede recomendar lo siguiente:

- ❖ Se recomienda seguir y analizar las experiencias de países de la región en materia de política de incentivos a la carrera docente, bajo el fundamento de la similitud cultural y político – social que muchos de estos países tienen con el nuestro.
- ❖ Se sugiere que, en caso de no considerar la política propuesta como viable, se busquen otras opciones encaminadas a promover la mejora del PEA, ya sea a través de políticas o por medio de planes, programas y/o proyectos.
- ❖ Una de las recomendaciones más importantes, es que se realice un estudio previo pormenorizado del sector docente, en orden de tener un panorama apropiado del mismo, solo así, se podrá contar con un fundamento aún más profundo que los esgrimidos en esta investigación.
- ❖ Se recomienda manejar y socializar la propuesta con todos los actores que esta involucra: el Estado, el Sector Docente, Universidades, Colegios y Escuelas, sociedad en general, etc., para poder rescatar inquietudes y sugerencias de estos actores, de modo que la propuesta tenga carácter integrador y sea de conocimiento y dominio público (Empoderamiento de la propuesta).
- ❖ Se recomienda un análisis a fondo del marco de política pública, que integre de manera holística los lineamientos y acciones por los cuales debe pasar la propuesta, con el fin de concederle un robusto fundamento operacional.
- ❖ Finalmente, se recomienda manejar la propuesta del incentivo desde un enfoque social más que político, ya que ésta, está orientada a mejorar las condiciones de vida de un sector que constituye uno de los principales pilares y promotores del desarrollo cultural, político, social y económico de cualquier país o sociedad del siglo XXI, por lo cual merece mayor atención por parte de los decisores de política.

V.3. Limitaciones

Entre las limitaciones, se suponen las siguientes:

- ☒ En el corto plazo: un entorno político y social reacio a modificaciones o a transformaciones de su normal funcionamiento.
- ☒ Canales de decisión y acción muy politizadas y burocráticas que pueden retrasar o dilatar la realización o concreción de la propuesta.
- ☒ Falta de apoyo de algunos sectores aislados de la población (dentro y fuera del sector educativo).
- ☒ Eventualidades y externalidades, variables exógenas ajenas al estudio, la planeación o a la puesta en marcha de la propuesta, estas externalidades en muchos casos no pueden ser previstas y atañen negativamente la realización de propuestas de este tipo.

VII. Referencias Bibliográficas

Almaraz, L. J. (2003), "Midiendo el valor del Capital Humano en la Economía local", IEIT, México.

Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2d ed. New York: Columbia University Press for NBER, 1975.

Becker, G. S. (1964). *Human capital*, Nueva York: Columbia University Press. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis whit special reference to education*, Nueva York: Columbia University Press.

Becker, G. (2003). *Capital Humano en la Nueva Sociedad*. Presentación en la Fundación DMR, <http://www.fundaciondmr.org/textos/conferencia01d.html>. (Rescatado el 10/08/2013)

Navarro, J. C. (2002). "¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos en América Latina". Washington, DC: The Inter-American Development 92 *Mejorar la enseñanza y el aprendizaje por medio de incentivos* Bank.

Mizala, A. y Romaguera, P. (2003). *Rendimiento escolar y premios por desempeño. La experiencia latinoamericana* (Documento de trabajo 157). Santiago de Chile: Centro de Economía aplicada. Recuperado el 15 de Julio de 2013, de http://www.webmanager.cl/prontus_cea/cea_2003/site/port/portada.html

Schultz, T. (1961). "Investment in human capital" en *American Economic Review*, núm. 51, pp. 1-17.

OCDE (2011), *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*, OECD Publishing.

Umaña, C. (2004). "Esquemas de incentivos para la Carrera Docente", Dirección de Estudios Económicos, Documento de trabajo 270, Octubre.

Becker, G. (2007) "Capital Humano, un análisis teórico y empírico". Disponible, <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html> (Recuperado el 11 de Agosto del 2013).

UAT. (2011), "La experiencia laboral de los profesores universitarios: La panacea del modelo educativo basado en competencias." Disponible en: www.turevista.uat.edu.mx (Recuperada el 15 de Junio del 2013).

S/N. (2002), "El capital humano" Disponible en: <http://www.multitudes.zamidsad.org> (Recuperada el 25 de Julio del 2013)

EUMED, (2010), "Fundamentos de la Teoría del capital humano." Disponible en: http://www.eumed.org/research/hum_cap.html (Recuperada el 3 de Agosto del 2013)