



Nuestra posición con respecto al personal docente

Los maestros hacen la diferencia, desatan la alegría, cultivan la curiosidad e iluminan el futuro de Texas. Los maestros altamente capacitados están firmemente asociados a los logros de los estudiantes, aumentan de manera importante el índice de graduación de preparatoria, de la universidad y con ello los ingresos salariales de los graduados¹. Sin embargo, un sinfín de retos que se vieron agravados por la pandemia y la actitud pública hacia la educación están alejando a los maestros del ejercicio profesional. Ahora más que nunca, el Congreso Texano debe apoyar la permanencia, el reclutamiento y el desarrollo de prácticas que fortalezcan nuestra fuerza laboral docente. Cuando Texas apoya a sus maestros, Texas apoya su futuro.

Políticas recomendadas

- ▶ Apoyar la permanencia de los maestros mediante el aumento de la compensación y de los paquetes de beneficios, soporte administrativo adecuado y entornos laborales sostenibles.
- ▶ Invertir en estrategias de reclutamiento de maestros, incluyendo becas para candidatos a maestros.
- ▶ Fortalecer el desarrollo docente elevando los estándares de los programas de preparación educativa y ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional significativos.

Permanencia de los maestros

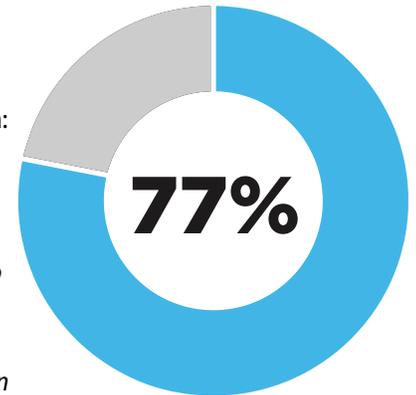
Los maestros de Texas han maniobrado a través de las restricciones de la pandemia, los protocolos de seguridad escolar, las crecientes limitaciones presupuestarias y los mandatos estatales adicionales, todo ello sin dejar de garantizar que nuestros estudiantes reciban una educación de calidad. Incluso después de ayudar a los estudiantes de Texas a recuperarse de los trastornos de aprendizaje relacionados con el COVID-19, los profesores tienen dificultades para llegar a fin de mes y encontrar satisfacción en su trabajo. Según la Encuesta de Profesores de Texas de la Fundación Charles Butt de 2022, el 41% de los profesores tienen trabajos adicionales por necesidad económica fuera de su centro, en la mayoría de los casos, durante el curso escolar. Además, más del 80% de los profesores consideran que el tiempo de planificación es insuficiente, las responsabilidades no docentes y los exámenes de alto nivel son obstáculos para su eficacia.²

Los congresistas no deben menospreciar las contribuciones que nuestros maestros han hecho. Solo este año, 77% de los maestros texanos pensaron seriamente en dejar las aulas de clases, argumentando la excesiva carga de trabajo, el pago insuficiente y la falta de respeto por la profesión como factores importantes para tomar esa decisión². Muchos distritos escolares seguirán sufriendo la falta de maestros, a menos que el Congreso haga algo ahora. Los primeros pasos para asegurar que nuestros maestros se sientan apoyados y protegidos en las escuelas públicas de Texas es mejorar la remuneración y sus condiciones laborales. Los maestros dan la cara por Texas durante sus momentos más difíciles, es hora de que Texas de la cara por sus maestros.

Los maestros de Texas han pensado seriamente en irse

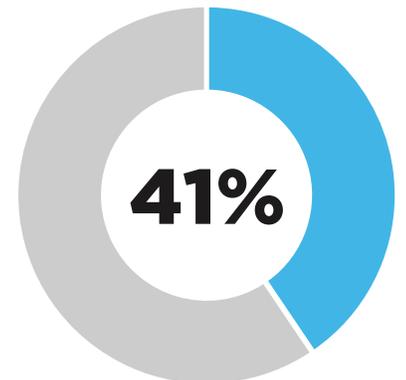
77% de los maestros de Texas consideraron seriamente renunciar a la profesión en 2022 debido a:

- *Altos niveles de estrés*
- *Sentimiento de no ser valorado*
- *Excesiva carga de trabajo*
- *Demasiados trámites administrativos*
- *Insuficiente remuneración y beneficios*



Los maestros de Texas buscan ingresos adicionales a través de segundos trabajos

41% de los maestros de Texas tienen empleos adicionales fuera de sus escuelas por necesidades económicas



Reclutamiento de maestros

Texas tiene la capacidad de liderar el camino para hacer de la profesión docente una opción profesional atractiva y competitiva. Sin embargo, sólo el 3% de los Texanos que hicieron el examen SAT en 2021 manifestaron un interés en la enseñanza, y la mayoría de los padres en Texas no apoyan la idea de que sus hijos se conviertan en maestros^{3,4}. A medida que Texas se enfrenta a la escasez de maestros, la renovación de nuestro enfoque para la contratación de maestros nunca ha sido más importante. El Congreso de Texas debería apoyar fuertes incentivos que eleven el estatus de la enseñanza y atraigan diversos talentos a nuestras escuelas públicas.

Las becas para los aspirantes a maestros son una de las mejores herramientas de contratación disponibles, reducen el costo de la educación universitaria a cambio de un compromiso de servir a los estudiantes de las escuelas públicas. Como resultado, las becas para maestros aumentan el acceso a los mejores programas de preparación, atraen a diversos candidatos a maestros y abordan las áreas de escasez de docentes. Los estudios han demostrado que los programas de becas para maestros contribuyen a mejorar los índices de permanencia y aumentan el rendimiento de los alumnos.⁵

Desarrollo docente

La formación de alta calidad es esencial para preparar a maestros eficaces. Todos los candidatos a maestros, independientemente de la vía de acceso, deben tener una amplia experiencia de campo antes de convertirse en un maestro registrado. En Texas, la mayoría de los maestros obtienen su certificación a través de programas de certificación alternativos con fines de lucro (ACP por sus siglas en inglés), muchos de los cuales sólo requieren hasta 30 horas de experiencia en el aula⁶. Los datos muestran que los ACP están vinculados a peores tasas de permanencia de los maestros y a un menor rendimiento de los alumnos. En un estudio reciente de la Universidad de Texas en Austin, los alumnos de cuarto a noveno curso aventajaban hasta dos meses más de aprendizaje en matemáticas y lectura cuando se les asignaba un maestro con certificación universitaria⁷. Las ganancias de aprendizaje eran aún más pronunciadas para los alumnos económicamente desfavorecidos. En consecuencia, los ACP de baja calidad suelen contribuir a los mismos problemas que pretenden resolver.

Fuentes

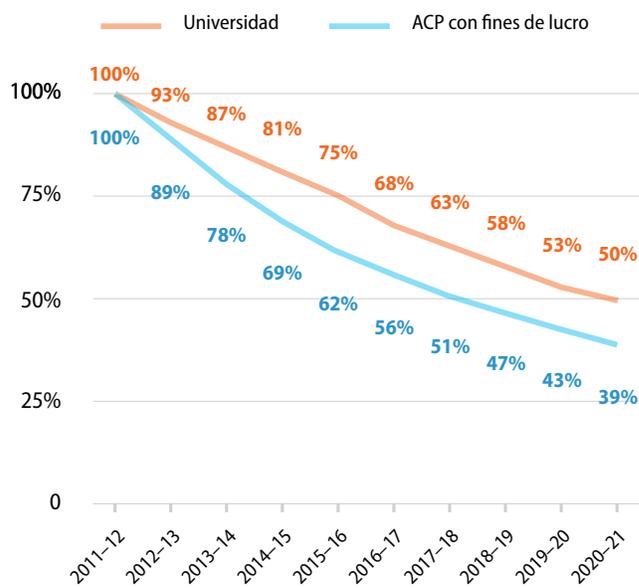
- ¹ Chetty, R., Friedman, J.N., & Rockoff, J.E. (2014). Medición del impacto de los maestros II: Valor añadido de los maestros y resultados de los alumnos en la edad adulta. *American Economic Review*. Tomado de <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.9.2633>.
- ² Charles Butt Foundation. (2022). *The 2022 Texas Teacher Poll: Problemas persistentes y un camino a seguir*.
- ³ College Board. (2021). *Grupo de evaluaciones anuales SAT: Texas*. Tomado de <https://reports.collegeboard.org/media/pdf/2021-texas-sat-suite-of-assessments-annual-report.pdf>.
- ⁴ Charles Butt Foundation. (2022). *Conectado por nuestras escuelas*. Tomado de <https://charlesbuttfdn.org/2022TXEdPoll/>.
- ⁵ Henry, G., Bastian, K., & Smith, A. (2012). Becas para contratar a los "mejores y más brillantes" en la enseñanza: ¿Quiénes son contratados, dónde enseñan, qué eficacia tienen y cuánto tiempo permanecen? 41. 83-92. Tomado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X12437202>.
- ⁶ Horn, C., et al. (2022). *Informe sobre el personal docente de Texas*. University of Houston College of Education.
- ⁷ Reyes, P., Alexander, C., Joshi, M., Solis Rodriguez, J., Rhodes, A., Marder, M., & Marshall, J. (2022). El punto de inflexión: Desarrollo y mantenimiento de la plantilla de educadores de Texas. The University of Texas at Austin, College of Education. Tomado de https://issuu.com/texaseducation/docs/texas_educator_prep_pathways_study_issuu.
- ⁸ Ingersoll, R., & Smith, T. M. (2004). ¿Importan la iniciación y la tutoría del docente? University of Pennsylvania Graduate School of Education. Tomado de https://repository.upenn.edu/gse_pubs/134

Los estudiantes aventajan hasta dos meses más de aprendizaje cuando se les asigna un maestro con certificación universitaria

El desarrollo del docente no termina con la certificación. Como todos los profesionales, los maestros merecen apoyo a lo largo de su carrera, especialmente en los primeros años de enseñanza. Las investigaciones demuestran que la tutoría de alta calidad mejora la permanencia de los maestros y el rendimiento de los alumnos. Un estudio reveló que los programas integrales de tutoría reducen a la mitad la rotación de los nuevos maestros⁸. Mediante la creación de una cultura de apoyo y una red de recursos, el estado de Texas puede garantizar que cada maestro esté debidamente equipado para proporcionar la calidad de la educación que nuestros alumnos merecen.

Retención de maestros a través del Programa de preparación del educador⁶

(Cohorte 2011-12 de maestros de primer año)



Si necesita más información, póngase en contacto con:

Dr. Michelle Smith, Directora ejecutiva | ✉ msmith@ryht.org
Bob Popinski, Director sénior de políticas | ✉ bpopinski@ryht.org
Will Holleman, Director sénior de relaciones gubernamentales | ✉ wholleman@ryht.org
Charles Gaines, Director de personal y enlace legislativo | ✉ cgaines@ryht.org
Max Rombado, Director legislativo | ✉ mrombado@ryht.org