



RECOMENDACIONES PARA LA FUERZA LABORAL DE MAESTRAS Y MAESTROS:

- ▶ Apoyar la retención de maestros mediante un aumento de al menos \$15,000 en compensación y beneficios
- ▶ Invertir en estrategias de reclutamiento, incluyendo becas para aspirantes maestras y maestros
- ▶ Elevar los estándares de las vías de preparación educativa y brindar oportunidades significativas para fortalecer el desarrollo profesional de maestras y maestros

Nuestra posición respecto a la fuerza laboral de maestras y maestros

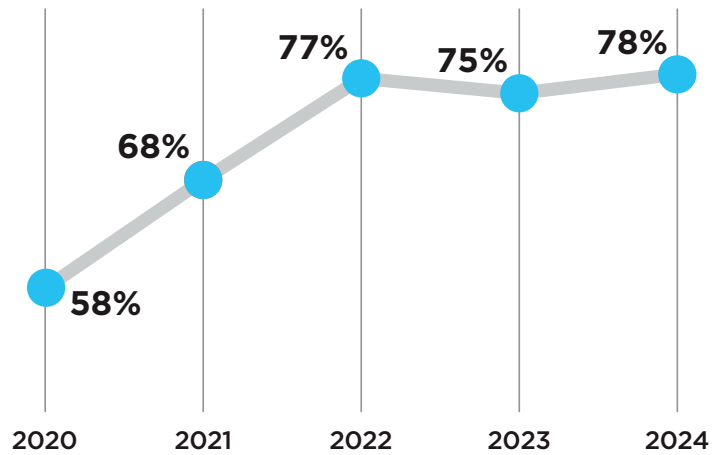
Cuando invertimos en la fuerza laboral de maestros de Texas, invertimos en la futura fuerza laboral de Texas. Los maestros marcan la diferencia. Cultivan la curiosidad e iluminan el futuro de Texas. Los educadores también representan el factor escolar con mayor influencia en los logros de los estudiantes. Los educadores de alta calidad también están fuertemente vinculados al rendimiento académico, lo que aumenta significativamente la proporción de estudiantes que se gradúan de la preparatoria, la finalización de la universidad y los ingresos salariales de los graduados. Sin embargo, la solidez de la fuerza laboral de maestros de Texas se encuentra en riesgo por problemas de reclutamiento, retención y escasez de maestros en áreas críticas, lo que ha provocado que haya aún más maestros no certificados y aún más presión sobre una plantilla de maestros ya sobrecargada. Ahora más que nunca, la legislatura de Texas debe apoyar prácticas de retención, reclutamiento y desarrollo que fortalezcan nuestra fuerza laboral de maestros. Cuando Texas apoya a sus maestros, Texas apoya su futuro.

Invertir en los maestros de Texas de hoy es invertir en la futura fuerza laboral de Texas

Establecido en marzo de 2022 para examinar la retención y reclutamiento de maestros en Texas, la Junta sobre la Vacancia de Maestros (TVTF, por sus siglas en inglés) desarrolló recomendaciones centradas en el apoyo a los maestros en las áreas cruciales de compensación, capacitación y apoyo a los maestros, y condiciones de trabajo. Desde la publicación de sus recomendaciones en 2023, la reserva de los maestros disponibles para contratar en Texas ha visto un fuerte aumento de maestros no certificados, hasta un 33% de maestros

Maestros que están considerando dejar la educación atras

% de maestros de Texas que están considerando seriamente renunciar la profesión



Fuente: Encuesta de maestros de Texas de 2024 de Charles Butt Foundation

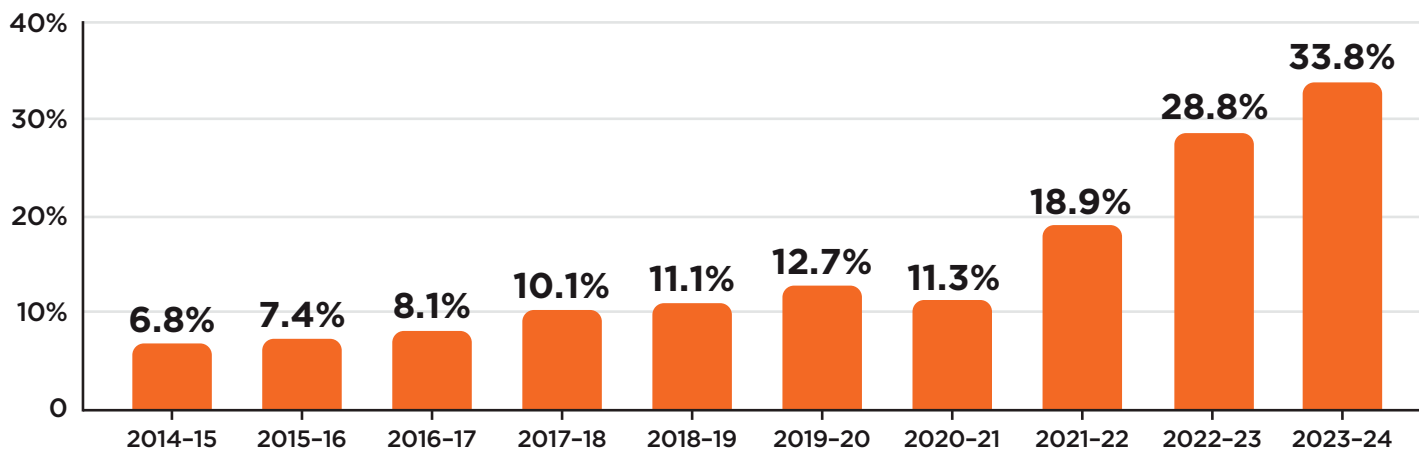
recientemente contratados en el año escolar 2023-24.¹ El reciente aumento de maestros no certificados en Texas está afectando desproporcionadamente a los distritos escolares en áreas rurales. Si bien la práctica de contratar maestros sin certificado puede satisfacer una necesidad inmediata de personal en las escuelas, las investigaciones muestran que tiene varias consecuencias negativas, incluyendo una disminución en el rendimiento académico y falta de maestros de planta.²

En los últimos tres años, más de tres cuartos de los maestros de Texas han considerado seriamente dejar la profesión, lo que marca los niveles más altos de insatisfacción docente en décadas. La continuación de esta tendencia indica que ya no se trata de una respuesta temporal a los desafíos de la pandemia, sino que es una nueva realidad para los estudiantes de Texas. Los maestros de Texas ganan en promedio un 23.5% menos que otros graduados universitarios³ y el 77% de los maestros de Texas sienten que no reciben un salario digno. Cuando se les preguntó recientemente a esos maestros qué salario reflejaba un salario digno, el sueldo medio citado entre este grupo fue de \$80,000.⁴ El 70% de los dirigentes escolares coinciden en que un aumento salarial mejoraría la retención de maestros.⁵ Debemos invertir y mejorar la compensación y los beneficios para los maestros para que Texas mantenga una fuerza laboral competitiva.



Fuente: Encuesta de maestros de Texas de 2024 de Charles Butt Foundation

Uno de cada tres maestros nuevos en Texas no está certificado



Fuente: Dirección de Educación de Texas

Las becas aumentan la retención de maestros y mejoran el rendimiento académico

Texas puede liderar en establecer la profesión docente como una opción profesional atractiva y competitiva. Sin embargo, la posibilidad de convertirse en maestro no es una prioridad para los líderes de mañana. Solo el 3% de los Texanos que tomaron el SAT en 2023⁵ mostraron interés en la docencia, y la mayoría de los padres en Texas no apoyan la idea de que sus hijos se conviertan en maestros.⁷ Ahora que Texas se enfrenta la escasez de maestros, es más importante que nunca revitalizar nuestro enfoque del reclutamiento de maestros. La legislatura de Texas debería apoyar fuertes incentivos que eleven el estatus de la docencia y atraigan talento diverso a nuestras escuelas públicas.

Las becas para aspirantes a docencia son una de las mejores herramientas de reclutamiento a nuestra disponibilidad. Reducen el costo de la educación universitaria a cambio del compromiso de servir a los estudiantes de escuelas públicas. Como resultado, las becas para docentes aumentan el acceso a los mejores programas de preparación, atraen diversos candidatos y abordan la escasez de maestros. Las investigaciones han demostrado que los programas de becas contribuyen a mayor retención de maestros y aumentan el rendimiento académico.⁸

La experiencia práctica de alta calidad es esencial para la preparación de maestros eficaces

Todos los candidatos a docentes, independientemente de su comienzo, deben tener amplia experiencia práctica antes de convertirse en maestros acreditados. Además de los retos que conlleva el crecimiento exponencial de docentes no certificados, la mayoría de los maestros que obtienen su certificación reciben su credencial a través de programas de certificación alternativos (ACP, por sus siglas en inglés) con fines de lucro, muchos de los cuales solo requieren hasta 30 horas de experiencia en las escuelas. Los estudios muestran que los ACP están vinculados a peores niveles de retención de maestros y un menor rendimiento académico. En una investigación reciente de la Universidad de Texas en Austin, los estudiantes de cuarto a noveno grado aventajaban hasta dos meses adicionales de aprendizaje en matemáticas y lectura cuando se les asignaba un maestro con certificación universitaria.⁹ Las ganancias de aprendizaje eran aún más pronunciadas para los estudiantes de familias de bajos recursos. Está claro que la baja calidad de los ACP a menudo contribuyen a los mismos problemas que pretenden resolver. El desarrollo de maestros no termina con la certificación. Como todos los profesionales, los docentes merecen apoyo a lo largo de su carrera, especialmente en los primeros años de enseñanza. Las investigaciones muestran que la tutoría de alta calidad mejora la retención de maestros y el rendimiento académico. Un estudio mostró que los programas integrales de tutoría reducen a la mitad la pérdida de maestros nuevos.¹⁰ Al crear una cultura de apoyo y una red de recursos, el estado de Texas puede garantizar que cada maestro esté adecuadamente capacitado para brindar la educación de calidad que nuestros estudiantes merecen.

Fuentes

- ¹ Dirección de Educación de Texas. (2024). *Deserción de maestros bajo contrato y maestros recién contratados: 2023-2024*. Obtenido de <https://tea.texas.gov/reports-and-data/educator-data/employed-teacher-attrition-and-new-hires-2023-2024.pdf>
- ² Foster, J. (2023). *Los maestros sin certificado ahora dominan las contrataciones de maestros nuevos en las escuelas rurales de Texas*. *The Conversation*. Obtenido de <https://theconversation.com/unlicensed-teachers-now-dominate-new-teacher-hires-in-rural-texas-schools-219522>
- ³ Allegretto, S. (2022). *Salario docente en 2022*. Instituto de Política Económica. Obtenido de <https://www.epi.org/publication/teacher-pay-in-2022/>
- ⁴ Charles Butt Foundation. (2024). *Encuesta de Educación de Texas 2024*. Obtenido de <https://charlesbuttdn.org/what-were-learning/public-opinion-research/>
- ⁵ Loewus, L. "Por qué los maestros se van o no: un estudio de las cifras". *EducationWeek*, 4 de marzo de 2021. Obtenido de <https://www.edweek.org/teaching-learning/why-teachers-leave-or-dont-a-look-at-the-numbers/2021/05>
- ⁶ College Board. (2023). *Informe anual del conjunto de evaluaciones SAT de 2023 por grupo total*. Obtenido de <https://reports.collegeboard.org/media/pdf/2023-total-group-sat-suite-of-assessments-annual-report%20ADA.pdf>
- ⁷ Charles Butt Foundation. (2022). *Conectados a través de nuestras escuelas*. Obtenido de <https://charlesbuttdn.org/2022TXEdPoll/>
- ⁸ Henry, G., Bastian, K. y Smith, A. (2012). *Becas para reclutar a los "mejores y más brillantes" para la enseñanza: ¿quiénes son reclutados, dónde trabajan, qué tan efectivos son y cuánto tiempo permanecen?* 41. 83-92. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X12437202>
- ⁹ Reyes, P., Alexander, C., Joshi, M., Solís Rodríguez, J., Rhodes, A., Marder, M. y Marshall, J. (2022). *El punto de inflexión: desarrollo y mantenimiento de la fuerza laboral de educadores de Texas*. Universidad de Texas en Austin, Colegio de Educación. Obtenido de https://issuu.com/texaseducation/docs/texas_educator_prep_pathways_study_issue
- ¹⁰ Ingersoll, R. y Smith, TM (2004). *¿Importan la inducción y tutoría docente?* University of Pennsylvania Graduate School of Education. Obtenido de https://repository.upenn.edu/gse_pubs/134