

# CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN - CONED

## INFORME EJECUTIVO AVANCE DEL TRABAJO EN MESAS

---

### I. Resumen ejecutivo

Este documento resume el trabajo de la Mesa técnica de docentes del Consejo Nacional de Educación de El Salvador (CONED). Después de 5 sesiones de trabajo, esta Mesa pone a consideración del CONED un diagnóstico de la situación de los docentes en el país, los objetivos de trabajo a largo plazo para este eje y las acciones clave para alcanzar estos objetivos.

La Mesa quiere expresar la centralidad que tiene la docencia en un planteamiento de calidad educativa, y que el docente salvadoreño se encuentra en una realidad sistémica y compleja de la cual las propuestas no pueden ni deben estar aisladas. En este sentido, se quiere destacar la necesidad de aumentar la apuesta y, en consecuencia, la inversión en educación a partir de una priorización, planificación por resultados y un compromiso con el monitoreo y la evaluación.

El Salvador no puede darse el lujo de seguir postergando la educación como prioridad nacional. Detrás de muchas de las problemáticas que acongojan a esta sociedad, como la inseguridad y la falta de productividad, se encuentra la miopía de no ver que la educación está a la base de una economía pujante y de la existencia de un tejido social basado en la justicia social y el respeto de los derechos humanos.

### II. Planteamiento general de la mesa

El principal predictor del aprendizaje de los alumnos es el historial familiar (educación de los padres, nivel socioeconómico y condiciones en casa), otorgándole importancia al desarrollo nutricional, cognitivo y socioemocional en los años iniciales. Pero una vez en la escuela, para el alumno ningún factor es tan determinante como la calidad de los profesores (Bruns & Luque, 2015). El docente es una pieza fundamental en la búsqueda de la calidad educativa; después de todo, el aprendizaje es un íntimo acto de comunicación entre al menos dos seres humanos: un profesor y un alumno. Como sabiamente planteaba Paulo Freire el educador necesita del educando y viceversa, pues cada uno aprende y enseña al otro (Freire, 2008).

De hecho, se estima que los estudiantes expuestos a profesores *poco capacitados* dominan el 50% o menos del currículo del grado que les toca cursar, mientras que alumnos con profesores sólidos avanzan hasta un 50% del currículo mínimo requerido. Los mismos autores sostienen que la calidad de un sistema educativo es igual a la calidad de sus docentes (Mckinsey, 2007). Sin buenos profesores, no puede haber educación de calidad. Sin embargo, sería simplista adjudicar al docente

toda la responsabilidad de la calidad de la educación. El educador y el educando se desenvuelven en un ambiente que influye en la calidad del proceso educativo. Este ambiente está constituido por (a) la escuela como espacio físico y de infraestructura, (b) por la organización y dirección bajo la cual esta es manejada (c) por la comunidad o realidad cultural en que se desenvuelven los educandos y (d) la institucionalidad y la estructura burocrática del sector educativo. Existe una alta asociación entre los alumnos con bajo rendimiento y bajos resultados en pruebas estandarizadas como SERCE (Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo), con docentes menos experimentados y con menor desarrollo profesional, mayor inestabilidad laboral, condiciones de contratación que reducen los incentivos a mejorar, y en escuelas con climas escolares relativamente negativos (Cabrol & Székely, 2012). Por otro lado, es importante en un contexto como el salvadoreño el rol compensatorio que un buen docente puede realizar en casos de vulnerabilidad social debido a un entorno de pobreza o de escasos recursos, desintegración familiar, violencia u otras condiciones socio económicas adversas (Vaillant; 2006)

**Por todo lo anterior, la reflexión realizada en la Mesa técnica de docentes subraya la centralidad del docente como eje de una educación de calidad, y propone que las transformaciones se hagan tomando como punto de referencia la comunidad educativa en todos sus niveles (institucionalidad, escuela, docente, alumno). Además, ratifica que el objetivo ulterior de esta propuesta es garantizar el derecho fundamental a todos los niños, niñas y adolescentes salvadoreños de recibir una educación integral, liberadora y que dote de capacidades que permitan transformarse y transformar el propio entorno.**

### III. Diagnóstico

#### 1. *La profesión docente no es valorada por la sociedad*

##### 1.1 *Un problema con raíces históricas*

La pobre valoración de la profesión docente tiene su origen en la historia de la profesión. Hasta inicios del siglo XX, la docencia era una carrera empírica y era tarea de personas con casi ninguna formación pedagógica, muchas veces con menos de 4 años de primaria (Vaillant y Rossel; 2006). Con la creación de las escuelas normales (inicio siglo XX) se inicia la profesionalización de la docencia en el país. Sin embargo, la creciente importancia del profesorado, reflejada en la cantidad de docentes entre el personal de gobierno los vuelve candidatos naturales a prácticas clientelistas de los grupos políticos (PNUD, 2013).

A mediados de los 60, los docentes inician un enfrentamiento directo con las autoridades gubernamentales, demandando mejoras en sus condiciones profesionales. La respuesta del gobierno militar de aquella época fue la persecución política y el cierre de las escuelas de formación, acabando con este espacio de profesionalización. La profesión docente se vincula en el imaginario de ciertos grupos a los movimientos guerrilleros, desvirtuando su labor formadora de la ciudadanía del país (PNUD, 2013).

## *1.2 La percepción de los docentes sobre sus condiciones*

Los docentes salvadoreños consideran que las condiciones en las que laboran no son las idóneas y lo han hecho saber a las autoridades a través de sus voceros de gremios y sindicatos. Existe un reconocimiento de las autoridades de Ministerio actual sobre la necesidad de reestablecer la confianza rota entre el MINED y los docentes para construir una docencia nueva, profesional y valorada socialmente (Canjura en espacio de reflexión FUSADES). Según la evidencia presentada en la Política Nacional de Formación Docente (2014-2019), estos consideran que la autoridades tanto nacionales como locales no valoran su rol, no se les reconocen las dificultades que deben enfrentar y que no se les retribuyen los esfuerzos que hacen en sus responsabilidades cotidianas.

Adicionalmente, muestran frustración ante su propia incapacidad de cumplir con las exigencias de la sociedad hacia la profesión (PNUD, 2013). Los constantes cambios curriculares y reformas educativas y la limitada capacitación para hacerles frente dejan a los docentes sin herramientas en su labor cotidiana. A esto se suma la dificultad que supone trabajar con recursos muy limitados, enseñar alumnos que provienen de contextos de exclusión y los nuevos desafíos que impone la rampante violencia.

Un sentido testimonio da cuenta de esta realidad: “Tenemos un rol clave en el sistema, sabemos que la responsabilidad nos la echan a nosotros, y dicen que somos deficientes, a nosotros nos recae todo. Y el Gobierno viene cada año a probar cosas nuevas, y a nosotros no nos capacitan como debe ser, y necesitamos mucha actualización” (PNUD, 2013)

## *1.3 Una estructura salarial que no reflejan valor social por la profesión*

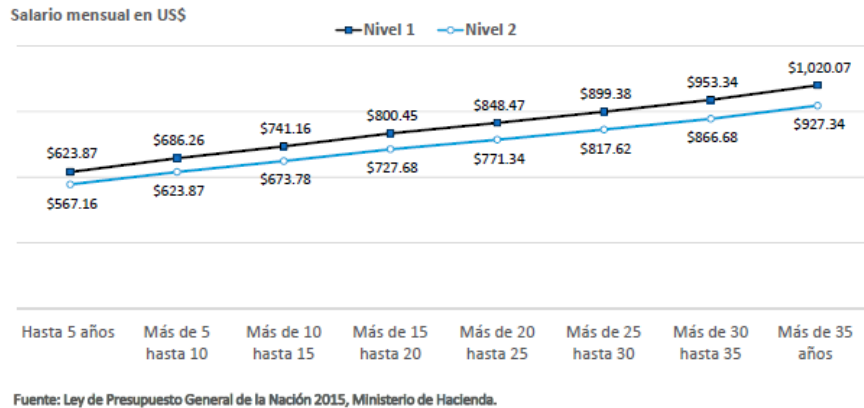
La estructura salarial de los docentes no constituye un incentivo para quienes trabajan en la profesión. Aunque el salario de entrada por hora es equivalente al de otras profesiones, la manera de progresar es la antigüedad y la diferencia entre el salario de entrada y el máximo posible no es demasiada. Adicionalmente, existen únicamente dos escalafones que tienen muy poca diferencia a nivel de salario, (ver gráfico).

También, un docente con licenciatura o un posgrado (maestría o doctorado) carecen de diferencia salarial; por consiguiente, no hay incentivo para obtener grados académicos superiores al de licenciatura.

En el país, la jornada laboral docente es menor a la de otras profesiones. Esto, sumado a las bajas remuneraciones termina siendo un incentivo para que los profesores busquen otros empleos. Según SITEAL (2011) el 95% de los docentes trabaja más de 25 horas a la semana, es decir tiene dos trabajos.

Gráfico 1. Estructura salarial docente

### Gráfica 3: Salarios docentes por nivel y categoría escalonada, 2015



Fuente: Cuellar-Marchelli, 2015.

## 2. La formación inicial no garantiza que la mayoría de docentes tengan el perfil para otorgar una educación de calidad

### 2.1 Hay diferentes maneras de formarse como docente

En el país un docente tiene 3 maneras de formarse: estudiando una licenciatura de 5 años, estudiando un profesorado de 3 años y estudiando un curso de formación pedagógica, si se proviene de otra carrera. Todos estos esquemas de formación se cuestionan seriamente por los resultados que dan en el aula de clase y en los niveles de aprendizaje de los alumnos.

El profesorado equivale a una formación técnica y la docencia es una profesión compleja que necesita más años de formación. Sin embargo, el 73% de la planta docente tiene este nivel de formación. Es más, siguen activos 11.3% de docentes que tiene la formación de bachiller pedagógico, que no alcanza ni siquiera la certificación de nivel técnico.

Aunque en el año 2012 fueron revisados los programas de todas las modalidades, estos programas no han sido elaborados en base a competencias didácticas que son una de las debilidades de los docentes, además del conocimiento curricular.

Se tiene la prueba ECAP que es un examen de egreso de la carrera y que evalúa competencias. Sin embargo, está siendo revisada pues hay expertos que cuestionan su idoneidad. En todo caso, como en el sistema el ingreso corresponde a la antigüedad de graduación muy pocos de los docentes evaluados desde que existe la ECAP han entrado al ejercicio.

## *2.2 La formación docente es de calidad variada y está desvinculada de las necesidades del mercado laboral*

Con el cierre de la Escuela Normal, la formación pasa a los institutos tecnológicos, que siempre son instituciones públicas, pero creadas para carreras técnicas. Después de unos 4 años, se pasa a la educación superior con la posibilidad de que las universidades privadas ofrecieran también carreras de formación docente.

Desde 1981, la formación docente está en manos de privados. Aunque ha habido importantes esfuerzos por regular la calidad y se ha avanzado en definir criterios de calidad y perfiles que incluso han llevado al cierre de instituciones, aún quedan vacíos importantes. Entre las principales falencias identificadas están:

- a) Se acreditan las universidades y los institutos formadores pero no sus programas. Y sólo 6 de 17 universidades con programas de formación inicial para docentes están acreditadas actualmente.
- b) No hay investigación sobre la capacidad de las instituciones de formar el perfil docentes establecido por el MINED.
- c) Los perfiles de las entidades que ofrecen la formación docente es diverso.
- d) No se acredita a los formadores de formadores y no hay evidencia que valore sus capacidades didácticas
- e) Las prácticas docentes no tienen siempre el mismo rigor.

Además, existen criterios para el ingreso a la formación inicial que no son rigurosos y que, además, no evalúan aspectos vocacionales que son clave en esta carrera. Sigue prevaleciendo la idea de estudiar un profesorado pues se trata de una carrera corta. Por otro lado, la oferta de formación docente está desvinculada de las necesidades del mercado laboral público y privado. Hay alrededor de 44 mil docentes en servicio y una cantidad equivalente se encuentra desempleado. Además, hay sobre oferta de profesores de básica y parvularia y hacen falta docentes con especialidades. En particular, los docentes en las áreas científicas, artísticas y los maestros bilingües no se están formando como se necesita en el sistema educativo.

Las estadísticas recientes dan cuenta de que la especialidad del 35.8% de los docentes salvadoreños es en las materias básicas (Matemática, Lenguaje y Literatura, Ciencias Salud y Medio Ambiente, y Estudios Sociales). Una baja proporción del cuerpo docente tiene especialidad en áreas específicas: Informática (2.1%), Inglés (5.6%), Educación Física (2.2%), Educación Artística (0.9%), Especialidades técnicas (1.9%) y apenas un 1.5% de los docentes poseen especialidad en Educación Especial (MINED, 2014). Es importante dejar claro que la formación docente debe responder a las necesidades del desarrollo social y no solo del mercado. Las prácticas pedagógicas son el eje fundamental de la formación docente y debe prepararse personal capacitado para la supervisión de las mismas.

### *2.3 Los requisitos para ser docente no son rigurosos y se basan en criterios no vinculados al mérito*

La contratación de los docentes en el sistema público salvadoreño se basa en la antigüedad en la lista de espera. Esto ha llevado a que las nuevas plazas muchas veces se asignen a personas que tienen años sin ejercer la docencia y que muchos nuevos docentes bien preparados se encuentren sin empleo.

### **3. Los docentes no tienen condiciones de formación que favorezcan la enseñanza aprendizaje**

A lo largo de los años, la formación de docentes en servicio no ha respondido a una visión de profesionalización, ha sido más bien poco relevante y poco articulada. De alguna manera ha respondido a “caprichos” del gobierno de turno y al tipo de relación que se ha querido mantener con el Magisterio (Cuellar-Marchelli, 2015).

La ESMA (Escuela Superior de Maestros) creada en 2014 para convertirse en una institución pública de nivel superior, por falta de recursos cambió de visión a una Dirección General de Formación Continua.

La inversión en formación es muy limitada en particular si se sostiene la idea de que los docentes son el eje central de la calidad educativa. Si se piensa que la política de paquetes escolares tiene un costo superior a los US\$80 millones de dólares y la formación docente recibió en el 2013 un poco más de 2 millones, claramente existe un problema de prioridades o de coherencia del discurso con la actuación.

### **4. Las condiciones laborales de los docentes no son idóneas**

#### *4.1 El sistema no les apoya para brindar docencia de calidad*

Los cuerpos docentes trabajan en mucha soledad. La institucionalidad de apoyo del MINED tiene vicios que la debilitan. Las direcciones departamentales, que a menudo se otorgan por simpatías políticas, no siempre tienen la idoneidad técnica necesaria, lo que dificulta la labor docente. Lo mismo pasa con los asistentes técnicos pedagógicos cuyo perfil es muy administrativo y no es capaz de acompañar a los docentes en el tema central que es el desafío didáctico. Igualmente ineficiente es el rol del director en apoyo a la docencia. Este no está formado en la administración de recursos educativos y mucho de su tiempo se va en responder demandas administrativas. Adicionalmente, debe ser parte de la gestión de las políticas sociales como el paquete escolar que además, ha favorecido enormemente la corrupción.

Por otro lado, la planta docente no tiene mecanismos de apoyo para solventar sus necesidades de salud física y mental. En particular en un contexto de mucho estrés debido a las condiciones de violencia que se viven dentro y fuera de las escuelas, los maestros no tienen ni la formación para hacer frente a estas situaciones, ni apoyo de psicólogos o trabajadores sociales. Finalmente, existen muchas críticas al sistema de bienestar magisterial y a su capacidad de solventar las necesidades de un grupo que además ha envejecido.

#### *4.2 La inseguridad: un nuevo desafío*

Los docentes y la comunidad educativa son víctimas directas de la violencia. Hay cifras de docentes asesinados, amenazados y otros que solicitan cambio de escuela debido al miedo que tienen por sus vidas. Otros deben gestionar el miedo y la persecución que sufren sus alumnos sin apoyo emocional o psicológico. Y finalmente, está la lucha diaria de aquellos que deben compartir el aula con uno o más jóvenes pandilleros y que se quedan sin herramientas para protegerse o proteger a sus alumnos y menos capaces aún son de enseñar. La realidad de inseguridad y violencia afecta directamente los resultados de aprendizaje: asignación de notas bajo amenazas; cierre de escuelas durante periodos de tiempo por órdenes de la mara, migración de estudiantes a otras zonas por temor, etc.

## **IV. Objetivos**

- *Para el 2030<sup>1</sup>, todos los estudiantes salvadoreños están siendo formados por profesores idóneamente capacitados para brindar educación de calidad.*
- *Para el 2030, todos los profesores salvadoreños tienen condiciones laborales y un ambiente de trabajo que apoya la enseñanza de calidad.*

## **V. Acciones**

### **1. Dignificar al magisterio y contratar a los mejores**

#### *1.1 Un nuevo esquema salarial debe responder al de un profesor de tiempo pleno.*

Este esquema supone que los docentes serán contratos para una jornada semanal de 40 horas, la mitad de las cuales serán como hasta ahora para impartir clases y la otra para cumplir laborales de planificación, evaluación, acompañamiento de alumnos, reflexión entre pares y relación con padres de familia/comunidad. El salario de los docentes debe ser revisado al alza pero vinculándose este a una transformación de la planta docente actual por medio de un plan de

---

<sup>1</sup> Los objetivos de desarrollo sustentable de la agenda post 2015 se han planteado para el 2025.

formación docente para maestros en servicio enfocado construir trayectorias de desarrollo profesional. (Ver apartado de formación continua).

*1.2 La mejora salarial no debe estar sujeta a la antigüedad sino el establecimiento de una evaluación de la práctica docente.*

Esto implica establecer un sistema de evaluación de la práctica docente que se recomienda sea claro, evalúe competencias pedagógicas y desempeño en el aula. Para poder evaluar la práctica docente debe establecerse un perfil docente que puede monitorearse y establecer parámetros vinculados a este que puedan evaluarse cuantitativamente y cualitativamente.

*1.3 El criterio de asignación de plazas no debe ser la antigüedad de graduación.*

El futuro docente debe dar cuenta de su idoneidad certificando una sólida formación curricular a través de una prueba de inicio. Además, se recomienda establecer un sistema de inducción magisterial de 2 años en el aula de un profesor experimentado que apoyará el docente joven para que entrene su capacidad pedagógica. Luego de eso, se asignaría la plaza fija en el sistema. Las plazas no son de por vida y se mantendrán en la medida que el profesor se mantenga actualizando su certificación al menos cada 5 años y obteniendo buenas evaluaciones. Es necesario que la evaluación se vincule también a incentivos: no monetarios como el reconocimiento y los monetarios como las mejoras salariales y los incentivos a la formación continua.

## **2. Tener a los mejores maestros: selección, formación inicial y formación continua**

*2.1 Revisar el perfil docente del MINED que servirá de guía para la selección y la formación.*

Este perfil de docente debe ser revisado en función del perfil de ciudadano que el país necesita y quiere formar. Ambos perfiles deben ser el resultado de un ejercicio participativo y asumirse como acuerdo de nación. El CONED es un espacio privilegiado para discutir una propuesta.

*2.2 Acreditar programas de formación y no instituciones, asegurando que la oferta curricular esté acorde al perfil docente del MINED y a la demanda del sistema.*

La acreditación de la calidad de la educación superior en el país tiene como unidad de acreditación a las instituciones. Sin embargo, en el caso de las instituciones que ofrecen formación de docentes es fundamental acreditar los programas y asegurar que estos estén diseñados de tal manera que aseguren la formación del perfil de docente definido por el MINED.

La acreditación de los programas de formación debe incluir la certificación de los formadores de formadores. Está ampliamente documentado que los profesores llevan al aula la pedagogía con



que fueron formados ellos en el nivel superior, al margen de la teoría pedagógica o didáctica que reciben en su formación. Debe realizarse monitoreo de la demanda de diferentes especialidades que tiene el sistema para que los maestros que se formen tengan posibilidades reales de empleo.

### *2.3 Eliminar los profesorados, el requisito mínimo para ser docente debe ser la licenciatura.*

Los profesorados de 3 años de duración no pueden dar las competencias necesarias a un futuro docente. Es necesario que este mecanismo para ser docente ya no sea válido. La docencia es una profesión y debe certificarse como tal, ya sea a través de la licenciatura especializada o del año de especialización que hacen los profesionales de otras áreas que quieren dedicarse a la docencia.

### *2.4 Transformar la planta docente en servicio.*

Más de 44 mil docentes entre los que 73% tiene únicamente profesorado y deben alcanzar nivel de licenciatura o entrar en un proceso de retiro. De hecho, se estima que en los próximos veinte años 50% de la planta docente estará evaluando su retiro. Aceptar que los profesorados no son el requisito suficiente para la formación docente es equivalente a aceptar que parte de la planta docente en servicio no ha sido formada de la manera idónea. Es necesario que se diseñe un plan que permita que los docentes que no tienen el nivel lo alcancen por medio de un sistema de capacitaciones con nivel de educación superior y que se acompañe de un sistema de incentivos.

#### 2.4.1 Fortalecer el sistema de formación de docentes en servicio

- a) La formación continua debe tener una equivalencia de formación superior y permitir que los docentes que la cursen se certifiquen formalmente.
- b) El sistema de formación docente debe contemplar la transformación de los más de 70% de docentes que tienen únicamente un profesorado y certificarles como licenciados.
- c) La formación continua debe estar en línea con la demanda de ciertas especialidades del sistema educativo: debe potenciarse la especialización en áreas científicas, artes, música.
- d) Dada la problemática de violencia es necesario incorporar en las especializaciones docentes la de educar en contextos de alto riesgo.
- e) Es necesario duplicar la inversión en el sistema de formación continua con dos objetivos:
  - Aumentar la cobertura a los docentes que demandan el servicio.
  - Dar incentivos a los docentes que adhieran al programa, cumplan con los requisitos de rendimiento y finalicen exitosamente el programa de formación. Para ello es necesaria la creación de una política de incentivos a la formación continua que debe institucionalizarse como una forma de certificar competencias para mantenerse en la docencia. Para crear los núcleos de docentes de las áreas en que hay problemas, es necesario tener presupuesto para poder contratar a profesores de alto nivel para capacitar a los formadores de docentes. Estos profesores deben poseer título de

posgrado, conocimiento especializado y tanta experiencia, que en muchos casos puede ser necesario recurrir a la contratación de profesores extranjeros.

**3. *Garantizar que la escuela sea un espacio liderado profesionalmente y con esquemas de apoyo para los docentes***

*3.1 La dirección escolar debe profesionalizarse*

- a) Los directores deberán cursar un programa de formación que les acredite en áreas clave de la dirección educativa
- b) Debe cambiarse el sistema de selección de los directores y hacerse con criterios profesionales y en base a una evaluación
- c) Es necesario que los directores tengan más autonomía en su labor directiva y puedan:
  - Contratar profesores
  - Formar parte del sistema de evaluación de los docentes
  - Tomar decisiones para resolver problemáticas locales
  - Coordinar comunidades de aprendizaje entre sus docentes

**4. *Establecer mínimos para una escuela que garantice ser un ambiente de aprendizaje***

*4.1 Crear un Reglamento que regule las características mínimas de infraestructura y personal que debe tener una escuela.*

- a) Una escuela debe tener un director, un asistente administrativo, docentes y trabajador social y psicólogo al menos en las escuelas que se encuentran en municipios priorizados por altos índices de violencia.
- b) En términos de infraestructura debe tener al menos 4 aulas (suponiendo que se cursa solo la básica en dos turnos), una dirección, un espacio de profesores, servicios sanitarios, centro de tecnología, biblioteca, espacio para actividades para propósitos múltiples: deportes, artes escénicas, conciertos, charlas, y otras actividades que requieren auditorio y un número máximo de estudiantes por aula.

**5. *El Ministerio debe fortalecer su capacidad de apoyo al trabajo docente transformando su institucionalidad***

*5.1 Crear un sistema de información, monitoreo y evaluación de los centros escolares que provea de información pertinente, oportuna para la gestión educativa, la docencia y el diseño e implementación de políticas y programas.*

Este sistema debe incorporarse al sistema de evaluación de los aprendizajes que el MINED planea diseñar.

- 5.1.1 Fortalece la figura del Asistente técnico pedagógico. Este debe cumplir un rol acorde a las necesidades de la escuela de hoy (asistencia a los profesores en pedagogía, Apoyo a los directores en la gestión, es algo que debe valorarse.
- 5.1.2 Las direcciones departamentales deben tener criterios de selección técnicos y no políticos.
- 5.1.3 Promover la investigación educativa de la práctica docente creando una dirección de investigación y becas para la investigación privada. Sebe establecerse un fondo de becas concursable para proyectos de investigación en el ámbito pedagógico y sobre la problemática educativa-
- 5.1.4 No cargar a la escuela con la ejecución de programas sociales que restan tiempo a directores y docentes de asegurar el cumplimiento de la misión principal de la escuela: proveer educación de calidad. Al contrario, la escuela necesita el apoyo intersectorial para articular desde su seno la obligatoriedad del Estado de cuidar de los niños, niñas y adolescentes salvadoreños.
- 5.1.5 Mecanismos para velar por la transparencia en los procesos clave como la asignación de plazas, contrataciones y evaluación del desempeño.

## VI. Consideraciones generales

Muchas de las propuestas de la mesa requieren de una inversión mayor en el ámbito educativo y además, una revisión de las Leyes vinculadas al sector.

De antemano, la mesa advierte la discordancia entre la visión de educación planteada por la Ley General de Educación, la normativa contenida en la Ley de la carrera docente, la Ley de Educación Superior, en lo que corresponde a la formación inicial; y la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente lanzada en 2012.

- ✓ La Ley General establece claramente y en reiteradas ocasiones la garantía de supervisión en la formación docente. Sin embargo, la Ley de la carrera docente coloca la prioridad en la estabilidad laboral de los educadores y no tiene un imperativo para su formación y evaluación.
- ✓ Las Leyes no generan incentivos institucionales o para los docentes para comprometerse con la evaluación y la capacitación docente.

## Referencias bibliográficas

- Bruns, Barbara y Luque, Javier (2014). *Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Resumen. Grupo del Banco Mundial. Washington, DC.
- Cabrol Marcelo y Székely Miguel (2012). *Educación para la transformación*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cuéllar-Marchelli, Helga (2015). *El Salvador. El Estado de las políticas públicas docentes*. Departamento de Estudios Sociales, FUSADES. Informes de seguimiento PREAL.
- Dussel, Inés y Silvia Finocchio. (2003). *Enseñar hoy: una introducción a la educación en tiempos de crisis*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Freire, Paulo (2008) *Cartas a quien pretende enseñar*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, J. Mabel (2014). *Caracterización de los docentes del sistema educativo salvadoreño*. Departamento de Estudios Sociales. FUSADES. El Salvador.
- McKinsey & Company (2007) *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*.
- MINED (2014). *Plan nacional de formación de docentes en servicios en el sector público*.
- ONU (s.f.). *Zero draft of the outcome document for the UN Summit to adopt the Post-2015 Development Agenda*.
- PNUD (2013). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2013. Imaginar un nuevo país. Hacerlo posible*. Diagnóstico y propuesta. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- SITEAL (2011). *Perfil de los docentes de América Latina*. Cuaderno 9. Buenos Aires: Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina.
- Vaillant Denise y Rossel Cecilia (2006). *Maestros de escuelas básicas en América Latina: hacia una radiografía de la profesión*. PREAL.