
ETAPAS DE DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA MAGISTERIAL EN TLAXCALA

MANUEL SÁNCHEZ CERÓN

FRANCISCA MARÍA DEL SAGRARIO CRUZ CORTE

RESUMEN:

Carrera Magisterial (CM) en México ha sido ya abordada desde distintos puntos de vista y diferentes enfoques que muestran los efectos que ésta ha tenido para los maestros de educación básica. Este estudio, de corte cualitativo, tiene como objetivo identificar y analizar las etapas del desarrollo profesional de los maestros que se incorporan o se promueven en CM y sus implicaciones tanto profesionales como para su jubilación y sus salarios. Se utiliza como categoría de análisis las etapas de desarrollo profesional de Sikes *et al.* (1985) y Huberman (1990). El estudio está basado en los datos que publicó la Comisión Estatal Mixta de CM para los maestros de educación básica en Tlaxcala en el ciclo escolar 2005-2006 y en documentos oficiales de CM elaborados por la Secretaría de Educación Pública (SEP).

PALABRAS CLAVE: Desarrollo profesional, Carrera Magisterial y salarios.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es identificar y analizar las etapas de desarrollo profesional en las que se encuentran los profesores de educación básica en Tlaxcala que ingresan o ascienden a Carrera Magisterial (CM). La pregunta de investigación es: ¿cuáles son las etapas de desarrollo profesional en las que se ubican los profesores que ingresan o ascienden a CM y las implicaciones para su jubilación y sus salarios?

Los datos fueron obtenidos de la relación de profesores que ingresan o ascienden a CM que publica la Comisión Estatal Mixta de CM en el estado en *El Sol de Tlaxcala* así como documentos oficiales de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Las edades de los profesores fueron calculadas a través del

Registro Federal de Contribuyentes de los docentes que aparecen en dicha relación.

El análisis corresponde al período 2005-2006 porque en este año ascendieron a la última categoría de CM los maestros que iniciaron en 1992; que implica que quienes han cumplido todos los requisitos académicos y administrativos se han promovido sistemáticamente en este programa y han alcanzado la última categoría después de catorce años de permanencia en el mismo. CM considera cinco categorías: A, B, C, D y E para las cuales hay una permanencia de tres años para las dos primeras y cuatro para las dos últimas con incrementos salariales de: 26.41, 25.37, 24.24, 21.87 y 21.87% respectivamente.

En el estudio se consideran los tres niveles de educación básica (preescolar, primaria y secundaria); y las tres vertientes de CM (profesores frente a grupo, directivos y comisionados en actividades técnico-pedagógicas) debido a que el objetivo es estudiar las etapas de desarrollo profesional de todos los profesores en este programa.

REFERENTES TEÓRICOS

El concepto de etapas de desarrollo profesional es una categoría que proporciona un marco de referencia teórico para comprender un fenómeno social derivado de la edad de los seres humanos e incrustado en prácticas profesionales de los profesores en un programa de competitividad y sus implicaciones para estos maestros. Las etapas de la vida humana se mueven en dos dimensiones: el desarrollo psicobiológico propio de la edad y, el ejercicio profesional; ambas son factores concomitantes y explicativos de los cambios de perspectiva que los sujetos enfrentan en las actividades profesionales; es decir, la necesidad de conjugarlos con diversos factores sociales y contextuales permite comprender sus implicaciones.

Las etapas de desarrollo profesional, parecen estar fuertemente determinadas biológicamente; no obstante, son también de naturaleza social y cultural. Sikes *et al.* (1985) y Huberman *et al.* (1989), señalan que la edad por sí misma es una

variable vacía que juega diversos papeles si se vincula con dimensiones de carácter social y cultural. Las etapas de desarrollo profesional de Sikes *et al.* (1985) señalan que éstas están constituidas por una interrelación entre la vida del adulto, la identidad personal y el desarrollo profesional; y propone cinco etapas:

- La primera es el *ingreso a la profesión* (21-28 años). Es una etapa en la cual los profesores deciden el grado de compromiso con la profesión y en estos años predomina una incertidumbre acerca del futuro profesional.
- La segunda la denominan *transición/ crisis* de los treinta (28-33 años). Se caracteriza por un compromiso de los profesores con sus colegas, al tiempo se cuestionan su identidad profesional.
- La tercera es de *estabilización y compromiso* (30-40 años). En este periodo se estabilizan las prácticas de la carrera junto con las obligaciones familiares. Aquí su autoconfianza alcanza el punto más álgido.
- La cuarta etapa se denomina la *crisis de la carrera* (40-55 años). Aquí los maestros juzgan cual ha sido el progreso en su carrera y se observa una reserva crítica de aceptación o rechazo ante los cambios propuestos externamente.
- La última se denomina *estadio de más de cincuenta años*. Es un período de recapitulación de su carrera. Aquí los maestros son más libres de expresar lo que sienten. Sin embargo, en algunos su entusiasmo y energía se muestran declinantes. Y otros viven una búsqueda del sentido de su desarrollo profesional. (Bolívar, 1999:64-67).

CM es un programa nacional de incentivación salarial impuesto a los maestros desde 1992 con el cual se ha roto la escala salarial homogénea. Este programa, a pesar de su importancia en la política educativa en México, no ha sido

estudiado con suficiente profundidad. Sin embargo, se han desarrollado algunos trabajos que señalan importantes aspectos.

Para algunos investigadores CM busca justificar la cultura de la evaluación con una orientación competitiva que anula el trabajo colectivo (Rojas, 1998), que además no considera las características de las escuelas (Tyler, 1998) y sólo se dirige a la detección de resultados (Díaz, 1998). Algunos estudios identifican los impactos salariales sobre los docentes (Sánchez y Corte, 2004); otros enfoques apuntan que este programa está redefiniendo las relaciones entre el sindicato y los maestros (Sánchez, 2002); también existen trabajos que señalan que CM se ha constituido en un aparato de discriminación (Valdez, 1998; Sánchez y Corte, 2006); finalmente otros estudios evidencian que CM no ha contribuido a mejorar el aprovechamiento escolar (Martínez y Vega, 2007).

ETAPAS DE DESARROLLO PROFESIONAL Y CM

Lo primero que se observa en los datos recogidos para este estudio es que los profesores que ingresan a CM en Tlaxcala son más jóvenes que los que ascienden y la mayor concentración de los primeros se ubica en los rangos de edad entre 44-30 años. De manera que una buena parte de los docentes más jóvenes no acceden al programa ya que pierden puntaje en el factor antigüedad por lo que puede surgir en ellos, como señala Huberman (1990), una insatisfacción material y emocional en su desarrollo profesional. Por otro lado, muy pocos docentes incorporados al programa se ubican en los extremos de rangos de edad entre 54-50 y 29-25 años. Asimismo, el mayor porcentaje (28%) se concentra en los profesores entre 44-40 años (cuadro 1).

Estos profesores, que inician en este programa, les restan catorce años de permanencia en el mismo para llegar a la última categoría; y sólo en tanto que logren los puntajes requeridos por el programa. Esto implica que cuando alcancen la más alta categoría con el salario más alto estarán al final de su permanencia en el servicio. Asimismo, los profesores que ascienden tienen más edad que los que ingresan y la mayor concentración se ubica en los rangos de

edad entre 49-40 años (60%). Además, es en estos dos rangos donde se ubican 64 maestros que representan más de la mitad del total (cuadro 1).

Cuadro 1. Número y porcentaje de profesores por rango de edad que ingresan y ascienden a CM. 2005 - 2006

Rangos de edad	Ingresan		Ascienden	
	Núm. de Prof.	Porcentaje	Núm. de Prof.	Porcentaje
69-65			01	01
64-60			03	03
59-55			09	08
54-50	03	05	20	19
49-45	06	10	29	27
44-40	17	28	35	33
39-35	16	27	09	08
34-30	15	25	01	01
29-25	03	05		
Total	60	100%	107	100%

Fuente: elaboración a partir de *El Sol de Tlaxcala*, 15/12/06

En el caso de los profesores que ascienden a una categoría; el mayor número de ellos se ubica entre 54-40 años. 84 maestros de 107 se encuentran en este rango de edad. Este período de la vida profesional de los docentes por otra parte, corresponde a lo que Sikes *et al.* (1985) denominan crisis de la mitad de la carrera entre 40 y más de 50 años, una de cuyas características es cierto estancamiento profesional y, en algunos casos de una postura crítica ante los cambios externos. Hay que considerar además, que estos maestros, que representan el 79%, se promovieron a otra categoría, se encuentran en la antesala de la jubilación que implica la renuncia a sus percepciones económicas como resultado del retiro de la profesión.

Asimismo, siguiendo a Sikes *et al.* (1985) el período de estabilización y compromiso (30-40 años), en donde se establecen los patrones de la carrera junto con las obligaciones familiares, es en este período en el cual se encuentra la mayoría de los profesores que ingresan a CM. Es decir, el 80%; sin embargo, si bien se ubican en una etapa de estabilización profesional su ascenso en CM y mejora salarial apenas comienza y les resta una trayectoria de catorce años de esfuerzo para alcanzar la última categoría del programa. En otras palabras;

finalmente cuando alcancen la categoría E estarán al inicio de la jubilación, que implica recortar sus ingresos como resultado de la actual política salarial.

Algunas implicaciones son por ejemplo: no ingresan al programa maestros de mayor edad cercanos a la jubilación como tampoco ascienden docentes jóvenes. Por otro lado, el rango de edad de mayor concentración de profesores tanto de los que ingresan como de los que ascienden son: 54-30 años que representan el 76% de profesores.

En el caso de los que ingresan a CM inician una carrera de competencia que significa mejoramiento salarial de entre el 26.41 al 21.87 por ciento por cada uno de las cinco categorías del programa por encima de quienes están fuera del mismo; pero la mayoría se ubica en el rango de edad de 44-30 años que son profesores que inician su estabilidad en la carrera junto con las obligaciones familiares que exigen más recursos económicos.

Otro elemento importante es que, por ejemplo, para el caso de los que ingresan el puntaje más alto es de 86.90 y el menor de 70.12; en tanto el de quienes ascienden es de 93.99 y 78.00 respectivamente. Esta diferencia, responde a los años de servicio que considera diez por ciento del total del puntaje reflejado en los profesores de mayor edad.

Los datos muestran que las edades de los maestros que ascienden a otra categoría (54-40 años); se encuentran, en promedio, a más de la mitad de la carrera docente o, cerca de la jubilación; lo que significa que solo disfrutarán de mejores salarios pocos años antes de su retiro de la docencia. El mayor número de profesores que se incorporan a CM se ubica entre los rangos 44-30. Estos maestros, por su parte, incrementan sus salarios sólo el 26.41% y les restan 14 años para alcanzar la más alta categoría que implicaría llegar al rango de edad 58-45; es decir al final de la carrera docente con un salario de 119.76 por ciento por encima de quienes están fuera del programa.

El ingreso de la mayoría de los profesores a CM se ubica en el rango de 40-30 años de edad (80 por ciento) caracterizados según Sikes *et al.* (1985) por una estabilización de su práctica profesional; en tanto que quienes ascienden se

encuentran en el rango de 50-40 años (79%) etapa identificada por un estancamiento profesional o una declinación en el entusiasmo por la docencia (cuadro 2).

CUADRO 2. Etapas de desarrollo profesional propuestas por Sikes *et al.* (1985) y profesores que ingresan y ascienden a CM en Tlaxcala. 2005 - 2006

Etapas	Edad	Características de la vida	Ingresan		Ascienden	
			Abs.	%	Abs.	%
Ingreso a la	21 -28	Incertidumbre				
Transición/crisis de	28-30	Compromiso e identidad				
Estabilidad y	30-40	Estabilización de la	48	80		
Crisis de la carrera	40-45	Reserva crítica ante los			84	79
Estadio de más de	50-	Entusiasmo declinante				

Fuente: elaboración a partir de Sikes *et al.*, 1985.

Como se observa el 80% ciento de los que ingresan a CM son relativamente jóvenes; y se encuentran a la mitad de la carrera y por ende, alcanzarán mejoras salariales solo al final de la carrera. En el caso de los que ascienden la mayoría (79%) son maestros de mayor edad lo que implica que perciben mejores salarios sólo al final de la carrera. Esto significa que durante los primeros años de la profesión y a mediados de la misma los maestros no reciben incremento salarial; solo mejoran sus percepciones al final de la carrera cuando se encuentran cerca del retiro de la docencia.

CONCLUSIONES

Algunas consideraciones derivadas de este análisis apuntan a reconsiderar la antigüedad como elemento central en este programa; ya que este estudio muestra que los profesores jóvenes que inician su carrera profesional difícilmente pueden acceder a CM debido a que tienen pocos años de servicio; y de la misma manera los que se incorporan se encuentran a la mitad de la carrera profesional y sólo en la medida en que aumentan su antigüedad ascienden.

Es decir, CM imposibilita, a través de la antigüedad, la incorporación de los jóvenes; lo cual contradice la retórica oficial del programa que dice buscar la incentivación de los salarios de todos los docentes; cuando en realidad ingresan muy pocos; y los que se incorporan sólo mejoran sus salarios en la medida en que son más viejos.

Aún cuando los datos son generales y sólo se apunta la tendencia ésta muestra el ascenso de maestros a CM de entre 69-30 años y se observa, que en este fenómeno, disminuye el ingreso de maestros al programa a medida que los rangos de edad son menores. Dos aspectos importantes son: por un lado los docentes que ascienden a las categorías más altas de CM se ubican en una etapa del desarrollo profesional caracterizada por Sikes *et al.* (1985) como de reserva crítica ante los cambios e implica, según Hubermann (1990), una actitud de resolución positiva o de desencanto que promueve o bien una renovación profesional o un conservadurismo en la profesión cuyo resultado puede ser un menor compromiso de los docentes para mejorar la educación; y por otro lado, los que ingresan, aún cuando son más jóvenes, se encuentran a la mitad de la carrera con mejoras salariales que apenas empiezan; lo cual tampoco puede contribuir a las transformaciones educativas.

De manera que el supuesto del que parte CM en el sentido de que la práctica docente se mejora en función de puntajes para incentivar el salario queda en entredicho ya que CM está diseñada para que quienes asciendan lo logren en la etapa de declinación profesional, mientras que los más jóvenes que se encuentran, según Sikes *et al.* (1985), en el periodo de compromiso difícilmente pueden acceder a incrementos salariales; esto pone en discusión el interés del Estado por mejorar la práctica educativa a través de programas de competencia ya que en el caso de CM, ésta sólo considera el beneficio económico para los maestros al final de la carrera profesional con lo que el Estado ahorra recursos en detrimento de la calidad de la educación pública.

BIBLIOGRAFÍA

- Bolívar, Antonio (1999). *Ciclo de vida profesional del profesorado de secundaria*, Bilbao, Mensajero.
- Díaz Barriga, Ángel (1998). "Carrera Magisterial y evaluación de profesores: entre lo administrativo y pedagógico", en Rueda Beltrán, Mario y Monique Landesmann (coords.), *Universitarios, institución académica y evaluación*, México, CESU-UNAM.
- Fernández Cruz, M. (1995). *Los ciclos vitales de los profesores*, Granada, Universidad de Granada.
- Huberman, M. (1990). "Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión", en *Curriculum*, núm. 2, Washington.
- Huberman, M. et al. (1989). *La vie des enseignants. Évolution et hilan d'une profession*, Paris, Neuchatel.
- Martínez Escárcega, Rigoberto y Sandra Vega Villarreal (2007) "Un acercamiento al impacto de carrera magisterial en la educación primaria", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXVII, núms.1-2, México, CEE.
- Rojas Nova, Verónica (1998). "El órgano escolar de evaluación en carrera magisterial. Propuesta y realidad en la escuela primaria", en Díaz Barriga, Ángel y Teresa Pacheco Méndez (coords.), *Universitarios: institucionalización, académica y evaluación*, CESU, UNAM.
- Sánchez Cerón, Manuel (2002). "Redefinición del SNTE. La carrera magisterial", en *Diversidad y encuentro. Revista de estudios e investigación educativa*, vol. I, núm. 2, Puebla, UPN.
- Sánchez Cerón, Manuel y Francisca María del Sagrario Corte Cruz (2004). "Política salarial de competitividad. El caso de los maestros de secundaria 1993-2003", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXIV, núm. 1, México, CEE.
- Sánchez Cerón, Manuel (2006). "Competitividad y exclusión. Una década de carrera magisterial en Tlaxcala", en *Revista latinoamericana de estudios educativos*, vol. XXXVI, núm.3-4, México, CEE.
- SEP-SNTE (1992). *Carrera magisterial*, México.
- SEP-SNTE (1998). *Lineamientos generales de Carrera Magisterial*, 1998.
- Sikes, P. et al. (1985). *Teacher Carrear: Crisis and Continuities*, Londres, The Palmer Press.
- Tyler Elenes, Nora Esperanza (1998). "¿Carrera o barrera magisterial? Un estudio preliminar del impacto en los docentes de primaria", en Díaz Barriga, Ángel y Teresa Pacheco, Méndez (coords.), *Universitarios, institucionalización académica y evaluación*, CESU, UNAM, México.
- Valdez Aragón, Silvia (1998). "Carrera magisterial: una mirada desde los docentes", en Díaz Barriga, Ángel y Teresa Pacheco Méndez (coords.); *Universitarios, institucionalización académica y evaluación*, CESU, UNAM, México.