

ACERCAMIENTO A LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA ANTE LAS NUEVAS REGLAS

RICARDO FUENTES REZA/ SALVADOR RUÍZ LÓPEZ/ DANIEL ALARCÓN NAKAMURA
Centro de Investigación y Docencia

RESUMEN: Aquí se presenta información y análisis sobre el tema de las condiciones laborales de los docentes frente a grupo de educación primaria en los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez, en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB); de esta forma se identifica una composición mayoritariamente femenina en la profesión, casi todos los docentes sólo cuentan con este empleo, laboran en escuelas de organización completa, atienden grupos medianamente numerosos, en su mayoría son jóvenes, la seguridad de su empleo estuvo garantizada hasta antes de la reforma laboral y administrativa de diciembre de 2012.

Esta investigación se deriva de una más amplia denominada “La educación primaria, dinámica institucional y reforma educativa” que actualmente se realiza por académicos y colaboradores del Cuerpo Académico de Política y Gestión en Educación del Centro de Investigación y Docencia del estado de Chihuahua, México y corresponde a la etapa de investigación de enfoque cuantitativo. Hoy se informan algunos resultados de los docentes frente a grupo.

PALABRAS CLAVE: Condiciones de trabajo, Personal Docente, Educación Básica.

Introducción

Ante el impulso de varias reformas en el sector educativo en las últimas dos décadas, se han generado transformaciones de diversa índole en todos los niveles del Sistema Educativo. Se trata de una dinámica de alcance internacional.

En México, desde 1992 con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, entre otras cosas se planteó la reorganización del sistema educativo impulsando la transferencia administrativa de los servicios educativos a las entidades federativas así como el impulso de una reforma pedagógica y curricular junto con la revaloración social de la función magisterial.

Después de una revisión de lo sucedido, en la primera década de este siglo se inició un nuevo ciclo de reformas: en educación preescolar (2004), educación secundaria (2006) y en educación primaria (2009).

En relación a la generalización de dicha reforma en primarias que tiene ya un año, se realiza esta investigación en los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez en las escuelas primarias federalizadas y estatales para coadyuvar con la generación de informes sobre las derivaciones de estas importantes medidas. Aquí se presentan algunos elementos encontrados con respecto a los docentes frente a grupo y asuntos relacionados con sus condiciones laborales.

La aplicación de esta encuesta coincide con el hecho de que a partir de la reforma de diciembre de 2012, se han puesto las bases y se procede a reglamentar y operar en todo el sistema educativo público nacional de educación básica y media superior, nuevas condiciones de empleo donde el acceso, la permanencia, los ascensos y la conservación de su plaza estará sujetas a los resultados de los procesos de evaluación; ahora se tendrá que certificar constantemente como condición para conservar la plaza. Así, esta reforma suprime la posibilidad de contar con un empleo seguro; es una medida de Estado que rompe con un modelo laboral transformando las condiciones laborales del grueso de los educadores del servicio público federal, estatal y municipal del país con efectos aún desconocidos. Hablamos pues de que el 100% de empleados de educación básica y media superior ahora tendrán condicionada su plaza y su nivel salarial, por lo tanto,

presenciamos un acontecimiento sin precedentes en nuestro país en materia laboral del ramo educativo.

En las reformas anteriores a diciembre de 2012, se ubicaban las decisiones de política educativa principalmente en la dimensión curricular y pedagógica, tal que se puede hablar incluso de un exceso de racionalidad pedagógica en dichas acciones (Ezpeleta, 2004, p. 412), así, las dimensiones administrativa, laboral, política y sindical de los centros escolares y sus actores están implícitas en la dimensión pedagógica y por lo tanto se omiten en su tratamiento; esta situación propició que no se incluyeran medidas en relación a las condiciones laborales de los trabajadores de la educación en su función docente y directiva. Por eso resulta importante indagar de forma contextualizada lo que viven estos actores primero en una revisión panorámica que nos permita describir lo que está pasando, y en su caso, fundamentar otros estudios de mayor profundidad. De ahí la pregunta **¿Qué pasa con las condiciones laborales de los docentes de educación primaria –federalizados y estatales- de los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez en el contexto de reformas que vivimos en México?**

Para esto se delimitó la noción de condiciones laborales de los docentes de educación primaria:

Son todos aquellos efectos derivados de elementos normativos que determinan obligaciones y derechos a los trabajadores contratados para ejercer su función en el sistema educativo nacional y que en particular delimitan al cargo de docente y directivo para el cual se ha contratado [...] hasta su jubilación o retiro [...]; tienen que ver con los requerimientos de contratación, el grado de seguridad en el empleo, [...] con el salario, las prestaciones, los ascensos de corte vertical y horizontal [...] al igual que con los efectos de la nueva ley del ISSSTE, la movilidad laboral, los cambios de adscripción [...], las condiciones de infraestructura y equipamiento, horarios [...], comisiones diversas, presencia sindical, participación sindical, vacaciones, primas, permisos, aguinaldos, [...] los niveles de democracia en que vive, incluso los reglamentos que le norman (Fuentes, 2010, pp. 41-42).

Objetivo

Realizar un acercamiento descriptivo sobre las condiciones laborales que viven los docentes de educación primaria –federalizadas y estatales- de los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez.

Preguntas de Investigación

¿Qué percepciones tienen en relación con la seguridad de su empleo?

¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población estudiada?

¿Cuáles son las dificultades que enfrentan en su trabajo?

¿Cómo perciben su satisfacción laboral y su imagen social como docentes?

Metodología

La investigación que aquí se refiere, es descriptiva con un enfoque cuantitativo. Se determinó el uso del método de la encuesta, porque nos permite una aproximación a la realidad compleja con un propósito exploratorio y descriptivo a partir de la identificación de ciertas tendencias; esta decisión resulta concebible en tanto es una parte del proceso de investigación que será complementario de una investigación cualitativa bajo el método etnográfico y entrevistas en profundidad. Y es que “la investigación por encuestas no es más que uno de los muchos instrumentos de investigación de que dispone hoy los investigadores sociales” (Babbie, 1988, p. 66).

Los instrumentos se sometieron a una prueba piloto, en la que se realizaron dos aplicaciones con una diferencia de dos semanas entre la primera y la segunda aplicación. Posteriormente cada uno de los ítems se evaluó mediante un coeficiente de correlación para conocer el grado de estabilidad de los instrumentos. Los estadísticos de prueba utilizados fueron: “r” de Pearson para los ítems de opción múltiple, y “alpha” de Cronbach para las escalas. A partir de esta evaluación se eliminaron los ítem que presentaban bajos puntajes de correlación, de tal manera que la versión final de los instrumentos presenta los siguientes índices de correlación: $r = 0.81$ y α de Cronbach = 0.78

Finalmente los cuestionarios se aplicaron en un total de 150 escuelas primarias, seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio, la muestra comprende a 1113 docentes, 155 directores y 1470 estudiantes.

Se realizó una aplicación simultánea y en condiciones similares en un lapso de dos semanas; se utilizaron otras dos semanas para su captura y tratamiento en el SPSS.

Análisis de Resultados

Acercamiento al perfil demográfico docente

Se consultaron 1113 docentes, muestra representativa de un universo de 9747 docentes en los municipios de Ahumada, Chihuahua y Juárez donde habitan el 63.5% de la población del estado de Chihuahua (INEGI, 2010).

En esta información se detectó una tendencia clara de feminización de los docentes ya que el 74% de los consultados son mujeres. Respecto a su edad cronológica, un 61.6% se ubica entre 20 y 40 años de edad; el 29.2% entre los 41 y 50 años con edad madura, y un 9.2% entre los 50 y 65 años.

La antigüedad como trabajador al servicio del estado se distribuye así: 72% con una antigüedad entre 0 y 20 años que son la mayoría; el 26.6% que tienen una antigüedad entre 21 y 30 años; y finalmente 1.4% que son los más antiguos por ubicarse entre 31 y 40 años de servicio. Como se advierte, el grueso de los casos en estudio cuenta con poca y mediana antigüedad en el empleo, lo cual permite considerar entre otras cosas una posibilidad de mayor asimilación a las reformas implementadas.

En el estado civil de los docentes encontramos que el 63% están casados; los solteros representan un 37%.

Con relación a los casados, ante la pregunta ¿su esposo(a) trabaja?, el 79% contestó que sí, lo que indica que 8 de cada 10 cónyuges de los docentes encuestados trabaja y regularmente aportan sus ingresos para resolver los problemas de la economía familiar.

Otro dato que ayuda a bosquejar el perfil de los docentes consultados es que el 33.7% tienen 2 hijos que representa el porcentaje más alto. Sin embargo, si juntamos los que tienen 1 o 2 hijos, nos arroja el 53.3% lo cual indica que algo más de la mitad de los profesores tienen familias de tres o cuatro integrantes y se aproxima a la cifra nacional donde el promedio de los integrantes de los hogares en México es de 3.6 personas (INEGI 2010). Igual, la tasa global de fecundidad en el estado ha disminuido progresivamente de 3.47 hijas/os por mujer en 1990 a 2.34 hijas/os en 2005 y se proyectó a mediados de 2010 una disminución a 2.13 hijos (PED, 2010-2016, p. 17).

Por lo regular, tener más hijos se asocia con una búsqueda de mejores ingresos y mayor estabilidad laboral porque se trabaja en pos de la construcción y sostenimiento de una familia.

Complementariamente los docentes consultados señalan que un 64.7% cuenta con vivienda propia y que el 10.3% padece alguna enfermedad crónica donde destacan 20 casos enfermos de presión arterial y corazón; 11 de diabetes; 9 de tiroides; 4 de asma, 4 de migraña y 3 de cuerdas bucales; y en frecuencias de 1 a 2 señalan un conjunto de 21 padecimientos adicionales diferentes.

Caracterización de la función docente

Respecto a la función que desempeñan, el 90% está dando clases regulares, el 10% restante se desagrega en: un 3.5% que atiende educación física, 2.5% como maestros de Educación Especial, 2.4% como maestros de actividades culturales y artísticas; 0.7% como maestros de lengua adicional, 0.6% otras asignaturas distintas y .04% en clases de computación. Con esta información parece ser que la prioridad de los contratos de los maestros especiales (los que se ocupan de otras clases distintas a las regulares) es secundaria lo que identifica una política de contratación focalizada.

Por otra parte, el 95% labora en escuelas de organización completa que tienen por lo menos un maestro por cada grado. También se identifican 9 escuelas pentadocentes, 4 tetradocentes, 2 tridocentes, 4 bidocentes, y de un solo docente -que atiende uno o varios grados simultáneamente- hay 37. Esto se debe a que la mayoría de los profesores atienden sus grupos en lugares donde la población es predominantemente urbana.

Además, el 73.2% de los docentes consultados señalan que su turno es el matutino; el 13.8% indica que es vespertino, el 7.8% están atendiendo doble turno y solo el 5.3% nos indican que atienden la modalidad de jornada ampliada que consiste en cubrir el turno matutino más 3 horas adicionales en cada jornada para dar clases co-curriculares y de respaldo a la enseñanza. En este sentido cabe señalar que:

En la educación básica del sector público el tiempo de dedicación es diferente en los niveles de preescolar y primaria y secundaria. En los dos primeros, la dedicación es de 20 horas semanales y en la secundaria depende de la plaza que se ocupe [...] Muchos profesores de preescolar y primaria tienen dos plazas, de igual o diferente categoría, lo que les permite mejorar sus ingresos salariales (OEI, 1998, p. 6).

Los datos nos indican que no son tantos los que se ocupan de otra plaza adicional en primarias públicas del estado de Chihuahua: solo el 7.8%.

Con respecto al número de alumnos que los docentes atienden en su grupo, los datos son como siguen: el 50.3%- atiende entre 21 y 30 alumnos mientras que el 33.9% atienden entre 31 y 40; en cambio, grupos de 20 alumnos o menos los atienden el 12.2 y el 1.8% atienden más de 40 niños.

Por otro lado, el 41.4% perciben una gran carga de actividades o comisiones que no se relacionan directamente con la enseñanza, mientras que otro 32%, señalan que solo algunas veces sucede.

La carrera docente en primaria y las fuentes de ingresos adicionales

Se identificó que solo un 7.3% de los profesores trabajan adicionalmente en otro nivel educativo, donde destacan 32 casos en preescolar y 13 en secundaria y a la pregunta sobre si tienen otra fuente de ingreso además del que reciben por ejercer la docencia, sólo el 9% señala que sí, lo que indica que el 16.5% trabaja para completar sus ingresos en otro nivel educativo o con otro empleo.

En referencia los esquemas de ascenso, en el subsistema estatal se tiene lo que se llama Escalafón Horizontal que tiende a un beneficio generalizado equivalente al valor de 5 horas de tiempo de secundarias para los docentes frente a grupo a manera de estímulo y

que se suma a la posibilidad de adquirir una clave “L” (una plaza de tiempo completo de nivel superior trabajando solo la plaza de primaria de media jornada -20 horas-). En cambio, en los federalizados sólo se tiene la posibilidad de concursar por ingresar y ascender en el Programa de Carrera Magisterial y el análisis nos indica que el 71% de los docentes de primaria no tienen Carrera Magisterial y que sólo el 25.6% tienen algún nivel de Carrera Magisterial después de 20 años de la creación del programa. La distribución por niveles resultó así: el 12.8% se acreditan el nivel “A” que es el más bajo; 6.7% informa que tiene el nivel “B”; 3.6% tiene el nivel “C”; 1.8% tienen el nivel “D” y solo el 0.9% equivalente a 5 profesores federalizados de los 563 frente a grupo, tienen el nivel “E”. Salarialmente, estar en el nivel “E” significa recibir adicionalmente el valor de otra plaza. Por los datos obtenidos, se observa la estructura piramidal que auspicia el programa, lo que muestra la estratificación salarial derivada y el efecto esperanza-desesperanza de los docentes aspirantes.

Ahora bien, congruente con estas cifras, casi el 72% de los docentes consideran que es difícil o muy difícil promocionarse en Carrera Magisterial.

De igual forma, el 39.5% señalan que les resulta muy difícil y difícil cumplir con los estándares planteados por la evaluación universal. A esto hay que adicionar que el 56% mencionaron que les es muy difícil o difícil obtener algún ascenso escalafonario a partir de los resultados de la evaluación que se les aplica, lo cual significaría un incremento salarial.

Percepciones sobre su condición laboral

Referente a si las condiciones laborales hoy son mejores a partir de la implementación de la RIEB, están totalmente en desacuerdo o simplemente en desacuerdo el 55.9%, valoración destacada en sentido negativo.

En cambio respecto a la satisfacción laboral, el 62.5% señala que ha mejorado notablemente o simplemente ha mejorado.

En igualdad de circunstancia se coloca el 61% que expresa una valoración favorable de su función docente.

La certeza de contar con una plaza docente segura hasta la jubilación, era una condición fundamental en la cultura laboral docente de educación básica de nuestro país. Así, el 70 % tiene una plaza base. También el 5.4% posee doble plaza. Es también sobresaliente el dato de que el 16.2% tenga una plaza con nombramiento interino ilimitado, que están en una transición para convertirse en plaza base.

Sin embargo, aún cuando todos estos tienen seguridad en el empleo por tener una o dos plazas con nombramiento base o interino ilimitado (93.2%), existe un 4.2% que están con nombramiento provisional de interino limitado en plaza regular y un 0.6% son plazas de docentes especiales en igual condición, donde sus contratos serán rescindidos después de seis meses y que tienen permanente inseguridad laboral ya que no saben si les recontractarán.

Contar con empleo seguro en la educación pública, ha sido hasta antes de la última reforma administrativo laboral de diciembre de 2012, uno de los atributos fundamentales de la calidad de este tipo de trabajo ya que en comparación con el ámbito privado, la certidumbre de conservar su empleo remunerado hasta jubilarse es muy reducida.

Esta condición generó la formación de una mentalidad específica de los trabajadores de la educación sobre la cual se establece una de las críticas más destacadas del momento: que al afianzarse en un empleo seguro “hasta que se jubile”, el trabajador de la educación asume algunas veces posturas que disminuyen su nivel de compromiso, desempeño y esfuerzo, o se resisten a modificar sus prácticas, asunto crucial en una profesión que requiere una constante actualización y capacitación para estar a la altura de los requerimientos sociales.

Conclusiones

Salvedad de lo que implicará la nueva condición laboral a partir de diciembre 2012, se advierte que las cuestiones relacionadas con el empleo de los docentes frente a grupo de educación primaria ante la RIEB en lo general, son regulares. Hay más mujeres que hombres en este nivel educativo. El grado de dificultad que resienten los docentes en algunas de sus actividades está presente; también se documenta el perfil estratificado y numéricamente reducido del esquema piramidal que propicia Carrera Magisterial, así como las situaciones derivadas de la evaluación del desempeño. También destaca que la mayoría encuestada son jóvenes y se registra la percepción dominante de que no se han mejorado las condiciones laborales a partir de la RIEB, finalmente la seguridad en el empleo se confirma, por lo menos mientras se concreta la nueva reforma administrativa y laboral de fines del año pasado.

Referencias

- Babbie Earl R. (1988). *Métodos de investigación por encuesta*. Ed. Secretaría de Salud, Instituto de Salud Pública y Fondo de Cultura Económica. Traducción: Juan José Utrilla.
- Ezpeleta Moyano, Justa. (2004). *Innovaciones educativas*. Reflexiones sobre los contextos en su implementación. Revista Mexicana de Investigación Educativa. RMIE, ABR-JUN 2004, VOL. 9, NÚM. 21, pp. 403-424 Consultado el 6 de mayo de 2013 en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002106>
- Fuentes Reza, Ricardo. (2010). *Tesis para obtener grado de Maestría en Educación*. Centro de Investigación y Docencia. Chihuahua, México.
- INEGI, 2010. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Consultado el 5 de mayo de 2013 en <http://www.inegi.org.mx>
- OEI, 1998. *Sistema Educativo Nacional*. México. Consultado el 5 de mayo de 2013 en <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex14.pdf>
- PED, 2010-2016. *Plan Estatal de Desarrollo. Gobierno del Estado de Chihuahua*. Consultado el 5 de mayo de 2013 en http://transparencia.uach.mx/planeacion/plan_estatal_desarrollo_2010-2016.pdf