La reforma educativa 2013 y las condiciones laborales de los docentes de nuevo ingreso en la escuela secundaria del estado de **M**éxico

Juan Rubén Compañ García

Doctor en Pedagogía. Profesor de secundaria en el Estado de México. ruben_compan@yahoo.com.mx

Recibido: 1 agosto de 2017 Aceptado: 30 septiembre de 2017

Resumen

La reforma educativa 2013 que se llevó a cabo en México modificó: a) Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), b) Ley General de Educación, c) Artículos 3° y 73 de la Constitución y d) Ley General del Servicio Profesional Docente. El Servicio Profesional Docente incluye una nueva disposición reglamentaria entre el gobierno federal y los docentes de educación básica, expresado a través de: el ingreso, la movilidad, la permanencia y el reconocimiento. La reforma educativa, si bien está en curso, tiene ya una serie de efectos en distintos ámbitos, las condiciones laborales docentes, uno de ellos. El objetivo de la investigación es mostrar algunas de las primeras implicaciones que tiene la reforma educativa vigente en las condiciones laborales de los docentes de nuevo ingreso de educación secundaria del estado de México. Es un estudio de caso con 3 docentes mujeres que ingresaron al servicio educativo con los nuevos lineamientos de la reforma

vigente. Se utilizó como técnica de investigación las entrevistas semiestructuradas y la revisión documental. Para captar y mostrar las condiciones laborales de los docentes se usó los siguientes indicadores: 1) intensificación del trabajo docente: nuevas tareas administrativas y pedagógicas, 2) precarización salarial y política de la evaluación, 3) pérdida de derechos laborales docentes: contratos eventuales y pérdida de antigüedad. Lo que se advierte es que las condiciones docentes actuales conducen hacia una precarización más agresiva y demandante.

Palabras clave: Reforma educativa, funcionamiento y organización escolar, Servicio Profesional Docente.

Abstract

The 2013 educational reform that was carried out in Mexico modified: a) Law of the National Institute for the Evaluation of Education (INEE), b) General Education Law, c) Articles 3 and 73 of the Constitution and d) General Law of the Professional Teaching Service. The Professional Teaching Service includes a new regulation between the federal government and teachers of basic education, expressed through: income, mobility, permanence and recognition. The educational reform, although it is in progress, already has a series of effects in different areas, the working conditions of teachers, one of them. The objective of the research is to show some of the first implications of the current educational reform in the working conditions of new high school teachers in the state of Mexico. It is a case study with 3 female teachers who entered the educational service with the new guidelines of the current reform. Semi-structured interviews and documentary review were used as a research technique. To capture and show the working conditions of teachers, the following indicators were used: 1) intensification of teaching work: new administrative and pedagogical tasks, 2) wage precariousness and evaluation policy, 3) loss of teaching labor rights: temporary contracts and loss of seniority. What is noticed is that the current teaching conditions lead to a more aggressive and demanding precarization.

Keywords: Educational reform, operation and school organization, Professional Teacher Service.

Introducción

a reforma educativa 2013 con miras a la calidad educativa, enfatizó diversas acciones en materia laboral y administrativa. Con la puesta en marcha de la reforma educativa se reformaron los artículos constitucionales 3° y 73°. En septiembre del 2013 se promulgó la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).

El Servicio Profesional Docente regula cuatro aspectos en el ámbito laboral de los docentes de educación básica: el ingreso, la movilidad, la permanencia y el reconocimiento. Los efectos negativos en el funcionamiento de los centros escolares y las condiciones docentes son diversos y notables. La precarización docente se traduce en: 1) intensificación del trabajo docente: nuevas tareas administrativas y pedagógicas. Hay cantidad importante de informes y documentos que se tienen que entregar. En términos pedagógicos hay mayores exigencias para los docentes en cuanto a las didácticas y evaluaciones utilizadas, 2) precarización salarial y política de la evaluación. El bajo salario se asocia con el otorgamiento del poco número de horas. Una política de evaluación que no se asocia con la mejora salarial, pero sí, con una forma de control administrativa del docente para condicionar su permanencia en el servicio educativo, 3) la pérdida de derechos laborales conquistados por los trabajadores de la educación va en aumento. La antigüedad del trabajador en el servicio educativo pareciese que ya es algo inalcanzable o un sueño. El tipo de contrato eventual (cada seis meses) al que es sujeto el docente de nuevo ingreso hacen posible la no antigüedad, ello es reemplazado por la política de la evaluación. Una evaluación que se le realiza al docente cada seis meses y que es un requisito para la continuidad en el servicio educativo. Es imprescindible mostrar las nuevas condiciones laborales bajo las cuales desempeña su trabajo el docente.

En un primer momento la reforma educativa se presenta como un cambio importante para el logro de la calidad educativa, el contar con los mejores docentes es un elemento importante para lograrlo. Sin embargo, las condiciones bajo las cuales se trata de contener a los docentes idóneos son poco atractivas y pertinentes, e incluso, manifiestan más continuidades y contradicciones. Estas situaciones no se pueden soslayar, es importante hacerlas visibles, pues generan, precarización docente.

Referentes teóricos

Pochmann (1999) refiere que la precarización del trabajo considera tres aspectos: a) el aumento de intensificaciones de las jornadas de trabajo de los asalariados, b) la reducción de los costos de la fuerza de trabajo traducida en bajos salarios y, c) la progresiva pérdida de los derechos de los trabajadores conquistados a través de sus sindicatos.

Cada uno de los aspectos que se refirieron son útiles para mostrar y comprender las condiciones bajo las cuales el docente desempaña sus actividades. Es preciso referir que cada uno de ellos contempla elementos particulares y distintos. Por ejemplo, en cuanto al primer aspecto, nos apoyaremos de Apple (1995) y Hargreaves (2005) en su concepto de intensificación del trabajo². En el segundo aspecto, se recupera el término de flexibilidad en cuanto al salario³. Además de comprender las políticas salariales en su vinculación con las políticas de la evaluación (Santibáñez, 2002; Rueda, Landesman e Ibarra., 2001; OREALC-UNESCO, 2007). En cuanto al tercero, se recupera las políticas de ingreso y permanencia en el servicio educativo nacional.

Objetivo

La presente investigación pretende mostrar algunas de las primeras implicaciones que tiene la reforma educativa vigente en las condiciones laborales de los docentes de nuevo ingreso de educación secundaria del estado de México.

Metodología

Es un estudio de caso que se llevó a cabo en tres escuelas secundarias del estado de México. Se utilizó como técnica de investigación la revisión documental de lineamientos y regulaciones del gobierno federal y del estado de México, además, de la entrevista semiestructurada para tener un acercamiento con las situaciones que se viven con respecto a las condiciones laborales de los docentes de educación secundaria, con la finalidad de contrastar lo que dicen los lineamientos y la voz de los docentes. Se rescata la voz de los docentes de nuevo ingreso, aquellos que ingresaron al servicio educativo a partir de los lineamientos de la reforma educativa 2013. Son tres mujeres normalistas las docentes entrevistadas, 2 con dos años de experiencia y una con un año.

Para captar la información se hizo uso de una serie de indicadores los cuales son:1) intensificación del trabajo docente: nuevas tareas administrativas y pedagógicas, 2) precarización salarial y política de la evaluación, 3) derechos laborales docentes: políticas de ingreso y sindicato.

Intensificación del trabajo docente: nuevas tareas administrativas y pedagógicas

Las condiciones del trabajo docente han cambiado de forma notable en los últimos años. La intensificación del trabajo docente a partir de múltiples y diferenciadas tareas obedece a exigencias de índole internacional y nacional. A partir de la reforma educativa 2013, los docentes que ingresan al servicio educativo tienen que cumplir con determinadas tareas: administrativas y pedagógicas.

En cuanto a las tareas administrativas, los docentes trabajan bajo las siguientes condiciones: a) un control sistemático en las planeaciones, evidencia y evaluaciones, se realizan en un tiempo acordado, en un formato de registro establecido y bajo criterios técnicamente establecidos, b) Los informes y los registros son elementos necesarios para considerar la permanencia en el servicio educativo, es decir, no es garantía, pero es requisito.

En este sentido, los docentes están sujetos a un control de su tiempo y a una intensificación de horas del trabajo, claro, sin remuneración. Existe una lógica que obedece al control técnico del trabajo docente. Se pretende una organización sistemática de la práctica docente. Sin embargo, hay que recordar, los diversos problemas técnicos en el uso de la plataforma y los tiempos y formas de evaluación. En ocasiones, pareciese, que es prioridad el cúmulo de actividades administrativas y, que lo pedagógico es una simulación.

Lo anterior, nos lleva a pensar que tal vez hay un control administrativo, pero no pedagógico. Lo administrativo se muestra por encima de lo pedagógico. A pesar que las políticas educativas estén encaminadas a desarrollar didácticas y evaluaciones distintas, que exigen prácticas docentes diversas y complejas, parece que éstas se diluyen ante la tarea de llenar los documentos y registros. Incluso, a los docentes de nuevo ingreso se les hace una evaluación, a través de observaciones en el aula o de un examen y, ello, no corresponde con una práctica docente en los términos que referencia. Lo más importante es cumplir con llenar los registros que se piden, pues de ello depende la permanencia en el servicio educativo. Una docente que se le entrevistó refirió lo siguiente:

Docente 2: Hay muchas actividades que tenemos que realizar los maestros nuevos, más que nada, subir a la plataforma y entregar muchos informes. Y la verdad, eso lo tienes que hacer, hay ocasiones que todavía no haces las cosas, pero las tienes que poner en tu informe, ya después las harás. Si no lo entregas, eso sí, hay problema, ya no sigues trabajando, con qué te evalúan. Por eso aunque sean muchos informes, más vale entregarlos.

Precarización salarial y política de la evaluación

Las condiciones salariales de los docentes de Latinoamérica han sido objeto de análisis y discusión (Tenti, 2008). En los últimos años se ha presentado un significativo deterioro salarial⁴ (Castel, 2006). A partir de la reforma educativa vigente la precarización salarial es notable, y es más "visible" por el poco número de horas que se les asignan a los docentes normalistas de nuevo ingreso, lo cual alimenta las condiciones laborales precarias del docente.

Los docentes de nuevo ingreso reciben un número de horas inferior a lo que se les otorgaba anteriormente. En la década de los noventa se les otorgaba a los egresados de las escuelas normales un mínimo de 19 horas, lo que permite tener un salario más elevado. Actualmente, hay docentes con 5 horas (el caso de una de nuestras entrevistadas), con un salario que no les alcanza ni para el transporte. Es importante referir que el número de horas que se les otorga a los docentes es variable, depende de la especialidad y el número de grupos existentes en el centro escolar.

La precarización salarial de los docentes, en el caso del estado de México, está vinculada al perfil docente. Antes de la reforma educativa, el número de horas podía o no corresponder al perfil del docente, es decir, podía tener 19 horas e impartir clases de química y artes (Compañ, 2016; Sandoval, 2000). A partir de los nuevos lineamientos que establece el Servicio Profesional Docente, la asignación de horas debe corresponder al perfil del docente, es decir, ser docente de geografía e impartir exclusivamente clases de geografía. De esta forma, la precarización salarial es muy probable, hay escuelas que cuentan con un grupo por grado, entonces, la asignación de horas a los docentes es mínima. Un docente de geografía, en estas condiciones, sólo puede recibir 5 horas y no más, sólo hay un grupo y un primer grado. La reforma educativa 2013 se ha ocupado en reclutar a los "mejores docentes", pero no ha creado las mejores condiciones laborales. Pareciese

que los docentes idóneos son aquellos que sobreviven a las precarias condiciones, ese es el reto. Ser idóneo es equivalente a ser resistente a todas las pruebas físicas, emocionales e intelectuales.

Con respecto a la política de la evaluación, antes de la reforma vigente, la evaluación era un elemento importante para mejorar los salarios de los docentes⁵. Ahora, la política de la evaluación, mejora los salarios de los docentes (aunque hay dudas de la entrega del estímulo) que resultan idóneos y que ingresaron al servicio educativo antes de los nuevos lineamientos. Sin embargo, para los docentes de nuevo ingreso la evaluación sirve para tomar decisiones administrativas sobre de ellos, la más importante, seguir o no en el servicio educativo; o promoción, es decir, ser de base, tener otro tipo de contrato laboral.

Derechos laborales docentes: políticas de ingreso y sindicato

Actualmente, la pérdida de derechos laborales conquistados por los trabajadores de la educación va en aumento. La antigüedad del trabajador en el servicio educativo pareciese que ya es algo inalcanzable o un sueño. El tipo de contrato eventual (cada seis meses) al que es sujeto el docente de nuevo ingreso hacen posible la no antigüedad, ello es reemplazado por la política de la evaluación. Una evaluación que se le realiza al docente cada seis meses y que es un requisito para la continuidad en el servicio educativo.

A la política de la evaluación ahora se le asocia con un seguimiento constante a partir de la tutoría y capacitación. El docente de nuevo ingreso, además de todas las actividades referidas, se le suma una más, contar con un tutor que da "seguimiento" (en ocasiones el seguimiento se convierte en un requisito administrativo y poco ayuda en términos pedagógicos al docente) y coadyuva a la práctica docente, no es opcional lo de la tutoría, es un requisito para la evaluación y la continuidad del docente en el servicio.

La incertidumbre y la inestabilidad laboral es lo que se vive en el trabajo docente, no la estabilidad y la certidumbre. El docente que ingresa a la docencia es un sujeto con pocos mínimos derechos y conquistar alguno se mira muy lejano. Incluso, el promocionarse para la asignación de más horas y con ello mejorar el salario, es un asunto que no mira tan próximo, pues las mismas condiciones a las que está expuesto el docente poco lo permiten.

Sin embargo, aunque la pérdida de derechos de los docentes es una realidad, hay cuestiones discrecionales que constituyen las condiciones bajo las cuales trabaja el docente. Por ejemplo, aunque el control de algunas plazas docentes por parte del gobierno federal acota la maniobra del sindicato en términos legislativos, no en lo hace términos reales, o por lo menos, no en su totalidad, pues se presume que el ingreso a la docencia se sigue dando por cuestiones discrecionales a través de la vía sindical (Compañ, 2016). La política de ingreso es a la letra rigurosa, en los hechos, no se termina con la simulación. Lo que se percibe es que el reconocimiento al mérito, no opera en su totalidad. El sistema educativo funciona no siempre en términos de las legislaciones, la realidad supera la regulación.

Consideraciones finales

A partir de la reforma educativa vigente, las condiciones laborales en las que se desempeña el docente que ingresa al servicio educativo son diferentes, tal vez más precarias, deplorables y controladoras. Ser docente idóneo es equivalente a ser resistente a todas las pruebas físicas, emocionales e intelectuales a las que es expuesto.

La serie de registros e informes que el docente tiene que llenar son múltiples. El lapso que tiene que dedicar a llenar los documentos supera de forma estrepitosa el número de horas que el docente tiene y por las cuales recibe un salario, precario, por supuesto. Un aspecto más, es que los documentos que se entregan es quizá una prueba de resistencia física, es decir, por cantidad que son, por el tiempo que se les invierte y por lo difícil que en ocasiones resulta subirlo a la plataforma. Son documentos que funcionan como un control administrativo del docente, para permitirle o no la permanencia en el servicio educativo.

Las condiciones pedagógicas a las que se expone al docente son complejas y requieren de habilidades intelectuales intencionadas y sistemáticas. El llevar a cabo una planeación, una didáctica y una evaluación de acuerdo a la nueva política educativa, no es tarea sencilla, hay un desgaste intelectual considerable. Sin embargo, las cuestiones pedagógicas se diluyen cuando la premura de los documentos administrativos se presenta. Lo administrativo está por encima de lo pedagógico. Lo importante es la entrega de los informes, es lo que posibilita la permanencia en el servicio, lo pedagógico puede esperar.

La permanencia en el servicio educativo es el derecho a conquistar por los docentes de nuevo ingreso. El transitar de un contrato eventual a un contrato permanente, es un proceso largo y desgastante, las condiciones a cumplir para dar el paso son toda una travesía para el docente, pero, es la opción a seguir, si es que desea tener un trabajo "estable". Aunque hay que mencionar que no todo ha sido tan riguroso y sistemático, pues hay situaciones discrecionales que permiten modificar las políticas de ingreso al servicio educativo. El sindicato es partícipe activo en dichas actividades.

Aunado a lo anterior, las pruebas emocionales a las que se expone el docente son difíciles. Vivir con un sueldo tan precario y ante constantes evaluaciones lo coloca en una situación de incertidumbre, presión, estrés y malestar que poco coadyuvan al desarrollo de una buena práctica docente. Hay muchas exigencias intelectuales, físicas y emocionales para los nuevos docentes, quizá convendría regular de forma más equilibrada y humana estas demandas, de lo contrario, avanzare-

mos de manera más rápida, agresiva y violenta hacia condiciones más adversas y precarias del docente, lo cual no es conveniente ni humano.

Referencias Bibliográficas

- Apple, M. (1995). *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2006). Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós.
- Compañ, R. (2016). Dirección escolar y organización docente en la escuela secundaria del estado de México, Tesis de doctorado, México, UNAM.
- Diario Oficial de la Federación (2013). Decreto por el que se reforman los artículos 3° en sus fracciones III, VII y VIII, y 73, fracción XXV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota detalle.php?codigo=5288919&
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y posmodernidad*. Madrid: Morata.
- OREALC-UNESCO (2007). Evaluación de desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre cincuenta países de América Latina y Europa. Santiago de Chile: ORE-ALC-UNESCO.
- Pochmann, M. (1999). O trabahlo sobfogo cruzado. São Paulo.
- Rueda M., Landesman, M. e Ibarra, E. (2001). ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos? México: UNAM.
- Sandoval, E. (2000). La trama de la escuela secundaria: Institución, Relaciones y Saberes. México: Plaza y Valdés.
- Santibáñez, L. (2002), "¿Están mal pagados los maestros de México? Estimados de los salarios relativos del magisterio". Revista latinoamericana de estudios educativos. Núm. 2.

- Secretaría de Educación Pública. (2103). Ley Del Instituto Nacional Para La Evaluación de la Educación. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/.../ley_instituto_nacional_evaluacion_educativa.pdf.
- Secretaría de Educación Pública. (1993). Ley General De Educación (1993). México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/.../ley_general_educacion.pd
- Secretaría de Educación Pública (2013). Ley General del Servicio Profesional Docente. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle
- Tenti, E. (2008). "El oficio del docente en Argentina y Brasil: características sociodemográficas y posición en la estructura social", en Feldfeber, M. et al. (Ed.), Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?, Buenos Aires: Noveduc.
- Tilly, C. (1991). *Half Job: Bad and Good. Partime Jobs in Changing Labor Market*. Philadelphia: Temple University Press.

Notas

¹La precarización es la desestabilización de los trabajos estables (Castel, 2006), además de la degradación social (Apple, 1995).

²Apple (1995) y Hargreaves (2005) lo definen como un proceso de racionalización y control del proceso de trabajo en la enseñanza cuya referencia central es la organización del trabajo y su administración científica en la sociedad capitalista.

³La flexibilización salarial es la diferencia en las percepciones económicas de los trabajadores (Tily, 1991).

⁴A partir de la década de los ochenta, los salarios de los docentes comenzaron a sufrir un deterioro considerable. En la década de los sesenta, el docente de secundaria recibía casa el doble de salario que el de primaria (Sandoval, 2000).

⁵En el caso de México, el programa de incentivación: Carrera Magisterial.

