

IV CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO  
9-11 DE ABRIL DE 2003 UNIVERSIDAD DE SONORA.  
TRABAJO Y SOCIEDAD EN EL SIGLO XXI: LOS DESAFÍOS DE LA GLOBALIZACIÓN Y DEL  
NUEVO MODELO ECONÓMICO

**RESUMEN.**

TENDENCIAS SALARIALES DE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA. UN ESTUDIO DE CASO 1996-2003

Este trabajo es un estudio de caso cuyo objetivo fue analizar el comportamiento salarial de los profesores en una secundaria pública. El estudio caracteriza a estos trabajadores de la educación y sus salarios en un proceso de diferenciación durante los años 1996-2003 impuesto por un programa de incentivación salarial denominado Carrera Magisterial (CM) resultado de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en México (ANMEB) en 1992, el cual asume el pago al factor trabajo con criterios de competitividad y eficiencia. La ponencia está estructurada en tres apartados. En una primera parte se presentan algunos rasgos de estos profesores y sus características como trabajadores. En la segunda, se estudia la evolución de sus salarios desde el ciclo escolar 1996-97 hasta 2002-03 comparando las percepciones de los profesores inscritos en CM poniendo especial énfasis en los impactos que este programa tiene en los docentes de una secundaria pública en el estado de Tlaxcala y finalmente se presentan algunas notas de carácter reflexivo para seguir estudiando este problema en la reciente reforma educativa. Para este trabajo se encontraron dificultades para disponer de información sobre los salarios de los profesores de educación básica, particularmente con los de secundaria. De manera que como estrategia metodológica se revisaron las nóminas de pago las cuales concentran tanto las prestaciones como el salario base. Esta información se vació en cuadros y posteriormente se cotejaron con los talones de cheque de algunos profesores. Los datos ausentes en la nómina se cubrieron con la información de las relaciones de personal archivadas en la institución.

Manuel Sánchez Cerón..

Lic. en Sociología Universidad Nacional  
Autónoma de México (UNAM)

Mtro. en Educación Superior Universidad La Salle  
Candidato a Doctor en Estudios Latinoamericanos  
UNAM

Profesor en la Universidad Pedagógica Nacional,  
Unidad 211 de Puebla.

Prolongación de la 3 sur y Av. 121 "A" poniente.  
Exhacienda San Bartolo Coatepec, Puebla, Pue.  
Tel. 01 (22) 22 19 05 76 y 22 19 05 77.

Tel/Fax. 01 (22) 22 19 05 76.

Domicilio particular:

Av. Mártires 7 de enero No. 105.

San Martín Texmelucan, Puebla.

Tel. 01 (248) 48 4 10 30.

Francisca Ma. del Sagrario Corte Cruz.

Lic. en Psicología Educativa Normal Superior de  
Puebla

Mtra. en Educación: campo formación docente en  
el ámbito regional. Universidad Pedagógica  
Nacional (UPN)

Profesora en la Universidad Pedagógica Nacional,  
Unidad 211 de Puebla.

Prolongación de la 3 sur y Av. 121 "A" poniente.  
Exhacienda San Bartolo Coatepec, Puebla, Pue.  
Tel. 01 (22) 22 19 05 76 y 22 19 05 77.

Tel/Fax. 01 (22) 22 19 05 76.

Domicilio particular:

Acatita de Baján No. 5722

Col. Los Ángeles Mayorazgo, Puebla, Pue.

Tel. 01 (22) 22 40 54 94.

## TENDENCIAS SALARIALES DE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA. UN ESTUDIO DE CASO 1996-2003

### INTRODUCCIÓN.

Analizar las nuevas formas de pago al factor trabajo en general y a las de los trabajadores de la educación en particular pareciera innecesario si no fuera porque esto, en las dos últimas décadas, ha cambiado. En el caso de México los salarios en general habían estado condicionados por dos factores: por un lado, los mecanismos de negociación colectiva con la participación de los sindicatos, los cuales perdieron fuerza e importancia en la década de los noventa, y por otro, el comportamiento de la inflación de la economía. Los salarios, por otra parte, han sido completados con montos obtenidos a través de lo que se conoce como prestaciones sociales: antigüedad, servicio médico, despensa, prima vacacional, aguinaldo y otros los cuales fueron conquistados con los esfuerzos de los trabajadores a través de sus sindicatos.

Algunas de estas conquistas se han estado modificando repercutiendo seriamente en las percepciones de los maestros de educación básica (preescolar, primaria y secundaria)<sup>1</sup> y al mismo tiempo están transformando las relaciones entre éstos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

Este trabajo es un estudio de caso que tuvo como objetivo analizar el comportamiento salarial de los profesores de una escuela secundaria pública. El estudio caracteriza a estos trabajadores de la educación y sus salarios en un proceso de diferenciación durante los años 1996-2003 impuesto por un programa de incentivación salarial denominado Carrera Magisterial (CM) resultado de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en México (ANMEB) en 1992, que asume la propuesta de pago al factor trabajo con criterios de competitividad y eficiencia.

---

<sup>1</sup> En México la educación básica se constituye a partir de 1993 con dos niveles obligatorios: la primaria con seis años y la secundaria con tres. Sin embargo, hay que señalar que hasta 1993 este nivel se conformaba con preescolar y primaria, la secundaria no era obligatoria. De manera que hoy la educación básica obligatoria es de nueve años y el nivel de preescolar es optativo.

El trabajo está estructurado fundamentalmente en tres apartados. En una primera parte se presentan algunos rasgos de estos profesores y sus características como trabajadores. En la segunda se estudia la evolución de sus salarios desde el ciclo escolar 1996-97 hasta 2002-03 comparando las percepciones de los profesores inscritos en el programa de CM; poniendo especial énfasis en los impactos que este programa tiene en los docentes de una secundaria pública en el estado de Tlaxcala<sup>2</sup>; y finalmente se presentan algunas notas de carácter reflexivo para seguir estudiando este problema en la reciente reforma educativa.

Para este trabajo se encontraron dificultades para disponer de información confiable sobre los salarios de los profesores de educación básica y particularmente con los de educación secundaria ya sea a través de series estadísticas u otros documentos sistematizados. De manera que como estrategia metodológica se revisaron las nóminas de pago de los profesores las cuales concentran tanto las prestaciones como el salario base que permitió elaborar los cuadros que se analizan en este estudio. Esta información se vació en ellos; y posteriormente se cotejó con los talones de cheque de algunos profesores que mostraron interés de participación en este trabajo. Otros datos no presentes en la nómina se cubrieron con la información de relaciones de personal que se archivan en la institución.

Por otro lado, como éste es un estudio de caso, se profundizó en los detalles que muestran cómo se ha ido incrementando el salario de los profesores inscritos en el programa de CM<sup>3</sup> así como de

<sup>2</sup> La evolución de los salarios estudiados corresponde a profesores que se desempeñan en una secundaria pública localizada en el municipio de Xicohtzinco entre dos capitales del centro del país: Puebla y Tlaxcala. Se trata de una institución que tiene casi tres décadas de haber sido fundada. Es una escuela típica de este sistema y al mismo tiempo una de las más grandes en el estado de Tlaxcala. Se fundó en los años setenta y fue creciendo de manera sistemática hasta constituirse en una escuela con muchos conflictos tanto de carácter político sindical como de relación entre los profesores y los comités de padres de familia. Está situada a orilla de la carretera Puebla-Tlaxcala y se ubica en un corredor industrial promovido en la década de los setenta por el gobernador Sánchez Piedras (1975-1981) quien mostró un apoyo decidido para que esta región iniciara un proceso acelerado de industrialización el cual se ha constituido en un corredor industrial de los más importantes en esta entidad.

<sup>3</sup> La Carrera Magisterial (CM) es un programa reciente de incentivación salarial producto de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en 1992 con el cual se puso en marcha una profunda reforma educativa de carácter neoliberal sustentada en criterios de competitividad y eficiencia. El programa es parte central de este Acuerdo, que va acompañado de la reformulación de los contenidos y materiales educativos así como de la llamada federalización de la educación. El programa se puso en marcha en 1992 y fue reformulado en 1998. Actualmente evalúa seis factores: grado académico, preparación profesional, cursos de actualización, antigüedad, desempeño profesional y aprovechamiento escolar con una ponderación porcentual de 15, 28, 17, 10, 10 y 20 puntos respectivamente que suman un

aquellos que no han podido ingresar a él. Asimismo, sólo se consideró el caso de los profesores de Tiempo Completo (T/C)<sup>4</sup> cuyas percepciones permiten observar cuáles han sido las modificaciones en sus salarios durante el periodo estudiado.

En este análisis se consideró solamente el salario nominal o base (concepto 07) de la remuneración a los profesores y no se tomaron en consideración las prestaciones como: prima vacacional, antigüedad, quinquenios, y otras. Un ejemplo de las prestaciones y descuentos a los profesores de este nivel se muestra en el cuadro 1.

CUADRO 1  
PRESTACIONES Y DESCUENTOS A LOS PROFESORES DE SECUNDARIA

| Clave | Prestaciones                  | Clave | Descuentos              |
|-------|-------------------------------|-------|-------------------------|
| 38    | Ayuda de despensa             | 01    | Impuesto sobre la renta |
| CC    | Compensación provisional      | 02    | Fondo de pensiones      |
| 39    | Material didáctico            | 04    | Servicio médico         |
| 40    | Fortalecimiento a la docencia | 58    | Cuotas sindicales       |
| Q     | Quinquenio                    |       |                         |
| 44    | Revisión social múltiple      |       |                         |
| SC    | Servicios curriculares        |       |                         |

Fuente: Talón de cheque de un profesor de secundaria, noviembre de 2002

En el trabajo tampoco se consideran las deducciones por prestamos, créditos, seguros de vida y otros. Los datos se obtuvieron de las copias de las nóminas que los profesores firman cuando reciben su salario. Todas las nóminas analizadas corresponden al mes de noviembre de los años 1996 a 2002 respectivamente.

total de 100. Por otro lado, la CM está constituida con cinco categorías (A, B, C, D y E) cuyos incrementos directos al salario van de 7 a 9 horas de incremento salarial. Hay que señalar que hasta la reestructuración de CM estos incrementos fueron de 24.5% hasta 54.2 % directos al salario. Vid., SEP-SNTE, Lineamientos generales de Carrera Magisterial, México, 1998; y Blanco Lerín, Antonio et al., “La disputa por el salario y carrera magisterial” en, Básica, año III, núm. 10, marzo-abril, México, Fundación SNTE, 1996, p. 23.

<sup>4</sup> Para el caso de esta escuela el total de profesores para el ciclo escolar 2002-2003 es de 47 de los cuales sólo 9 tienen tiempo completo T/C. No se consideran a los directivos ni otro tipo de empleados que no trabajen frente a grupo; así como tampoco los profesores cuyo régimen de contrato con la SEP es por honorarios.

## LOS MAESTROS DE SECUNDARIA.

Ser maestro de secundaria implica no solamente impartir clases sino asumir responsabilidades y desarrollar actividades diferentes definidas tanto por la normatividad como por las reglas cotidianas que se generan al interior de estas instituciones educativas en México. “Ser maestro es, primero que nada, un trabajo y como tal depende en gran medida de las condiciones materiales y de la estructura institucional que delimita su ámbito propio”<sup>5</sup>. Un análisis del maestro de este nivel obliga a revisar su carácter de trabajador que se desenvuelve en condiciones laborales e institucionales que influyen en él y le confieren sentidos diversos a su actividad.

El maestro de educación básica en general es un sujeto mediador entre las políticas educativas puestas en marcha por el Estado y su ejecución tanto en el nivel del aula como en la escuela y su papel es fundamental en las transformaciones de la educación. La particularidad de estos profesores y, en especial su desconocimiento desde la investigación, ha provocado que las políticas educativas diseñadas para los maestros de primaria se impongan a aquellos y no respondan a las necesidades tanto de su formación y actualización profesional como de políticas salariales adecuadas<sup>6</sup>.

El maestro de este nivel solo tiene en común su denominación: maestro de secundaria; porque al interior de estas instituciones se constituyen varios grupos: al primero, pertenecen los maestros de materias académicas, a otro los de actividades tecnológicas y a otro los de actividades de desarrollo. El

<sup>5</sup> Rockwell, Elsie, Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, México, SEP-El caballito, 1985, p. 9.

<sup>6</sup> La investigación sobre la secundaria es muy escasa. Ha sido un nivel educativo descuidado por el análisis; y son muy pocos los estudios que han abordado este tipo de escuelas y sus profesores. Para principios de los años noventa Corenstein reporta, por ejemplo, sólo cinco estudios etnográficos para este nivel con trabajos de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Por otro lado, el V Congreso Nacional de Investigación Educativa de 1999 reporta menos de veinte trabajos sobre este nivel hasta finales de los años noventa. Por su parte, el VI Congreso del COMIE en 2001 consideró la presentación de 7 trabajos de investigación sobre secundaria y 3 sobre telesecundaria. Solo recientemente se publicó un trabajo amplio que busca iniciar la investigación de la secundaria (Sandoval: 2000). Vid., Corenstein, Martha “Panorama de la investigación etnográfica en México: una primera aproximación”, en Rueda Beltrán, Mario y Miguel Ángel Campos (coords.), Investigación etnográfica en educación, México, UNAM, 1992, pp. 359-368; Sandoval, Etelvina, La trama de la escuela secundaria: instituciones, relaciones y saberes, México, UPN-Plaza y Valdés, 2001, 386 pp. y Sánchez Cerón, Manuel, La investigación reciente en la secundaria, mecanograma inédito, México, 2001, 20 pp.

papel de todos ellos es la formación de estudiantes egresados de la primaria; pero la dinámica interna en la institución y las condiciones laborales que imperan promueven su dispersión y se construyen estatus diferentes: los académicos y los de taller fundamentalmente.

La formación académica de estos maestros en general es la normal superior y para algunos la universidad<sup>7</sup>: de manera que, tanto sus estudios como su formación provocan su dispersión. El maestro de secundaria por su ubicación dentro del plantel desarrolla actividades diferentes que repercuten tanto en la actividad docente como en el trabajo al interior de la escuela. Los maestros de materias académicas constituyen el grupo mayoritario y le siguen en número los de actividades tecnológicas denominados maestros de taller<sup>8</sup>.

Los primeros se caracterizan por ser, en general, maestros de primaria con estudios de normal superior y algunos universitarios. Los segundos provienen fundamentalmente de bachilleratos o con estudios de carácter técnico de nivel medio superior.

Durante los años setenta el maestro de secundaria de materias académicas con nombramiento de 19 horas frente a grupo rebasaba con su salario al de un maestro de primaria además de ser especialista en una área del conocimiento y tener reconocimiento social. Pero a finales de esta década la política salarial para estos maestros apuntó hacia una disminución al mismo tiempo que se incrementaban las percepciones a los maestros de primaria. De manera que para los años ochenta los salarios de ambos maestros: los de primaria y secundaria se equilibró hasta ya no tener un significado importante en términos económicos.

Los maestros de taller son maestros que conviven poco con los académicos pero son un apoyo sólido para la preservación de la infraestructura de la escuela; se encargan del mantenimiento del

<sup>7</sup> Para el caso de esta secundaria de un total de 47 profesores, incluidos los de talleres; solo siete son universitarios: cuatro en las materias académicas y tres en los talleres.

<sup>8</sup> En esta escuela los maestros de materias académicas son: 32, 4 de educación física, 3 de educación artística y 8 de talleres.

edificio escolar. En general, son considerados de menor rango en virtud de su formación académica lo cual contribuye a fortalecer su aislamiento en las escuelas<sup>9</sup>.

La situación laboral de estos últimos en la reciente reforma educativa se ha deteriorado; por un lado, la propuesta curricular en los noventa les redujo el número de horas de taller de 6 a 3 por grupo lo cual ha implicado la disminución de horas de trabajo aunque no de sus percepciones salariales; sin embargo existe la incertidumbre entre ellos de qué va a ocurrir con la reducción de las jornadas de trabajo a la mitad. Por el momento las horas no desempeñadas frente a grupo las cubren con actividades denominadas de apoyo educativo. Para el caso de esta escuela véase el cuadro 2.

CUADRO 2  
HORAS FRENTE A GRUPO, DE APOYO EDUCATIVO Y DE FORTALECIMIENTO  
CURRICULAR DE LOS PROFESORES DE TALLER.

| PROFESORES | HORAS FRENTE A GRUPO | HORAS DE APOYO EDUCATIVO* | FORTALECIMIENTO CURRICULAR** | TOTAL DE HORAS |
|------------|----------------------|---------------------------|------------------------------|----------------|
| A          | 18                   | 18                        | 6                            | 42             |
| B          | 18                   | 6                         | -                            | 24             |
| C          | 9                    | 9                         | -                            | 18             |
| D          | 15                   | -                         | -                            | 15             |
| E          | 9                    | 4                         | -                            | 13             |
| F          | 9                    | -                         | -                            | 9              |
| G          | 9                    | -                         | -                            | 9              |
| H          | 3                    | -                         | -                            | 3              |

\* Las horas de apoyo educativo aparecieron como consecuencia de la reforma curricular de 1993; porque se modificó el plan de estudios: consisten en el desarrollo de diversas actividades en distintas áreas como la biblioteca, videoteca, entre otras.

\*\* Estas horas son resultado de una propuesta del SNTE en los años ochenta para apoyar actividades relacionadas con el aspecto pedagógico como preparación de clases, calificación de tareas, etcétera.

<sup>9</sup> Para una visión más amplia y detallada de estos maestros véase el estudio de Sandoval, *op. cit.*

## CONDICIONES SALARIALES Y DE TRABAJO

Las percepciones económicas de los maestros de este nivel han sufrido una drástica disminución. En efecto, en los años setenta el salario de estos profesores llegó a duplicar el salario de los maestros de primaria; pero la política salarial para éstos en los años ochenta y noventa acortó la brecha y esto ha provocado la severa disminución de sus salarios mientras que los maestros de primaria aumentaba hasta alcanzarlos.

Por otro lado, en los años de la crisis, la política salarial estatal para los maestros de preescolar, primaria y secundaria los llevó a una situación de espantoso rezago salarial<sup>10</sup>. Esta política de homogeneización salarial a los docentes de estos tres niveles tenía como mira definir en los noventa la educación básica y convertir a estos profesores en educadores de un solo nivel educativo con un salario semejante que impidiera la movilización vertical: de preescolar a primaria o de primaria a secundaria<sup>11</sup>.

La perspectiva salarial de los maestros de secundaria ha llegado a una situación crítica porque los rasgos laborales de estos profesores han contribuido a hacer más difícil su situación entre otras cosas por el número de horas que desempeñan frente a grupo y porque en la mayoría de las instituciones existen profesores que trabajan en distintas escuelas y tienen que desplazarse de una a

<sup>10</sup> Para un panorama de los salarios de los maestros de primaria de los años setenta a los noventa véanse los estudios de: Silva Ruiz, Gilberto et al., “La disputa por el salario. Análisis sobre las tendencias salariales de los maestros de educación primaria y universitaria 1975-1995”, en *Básica*, año II, núm. 5, mayo-junio, México, Fundación SNTE, 1995, pp. 55-65 e Ibarrola, María de, “La disputa por el salario magisterial. Una mirada adicional”, en *Básica*, año II, núm. 7, septiembre-octubre, México, Fundación SNTE, 1995, pp. 65-71.

<sup>11</sup> La reforma educativa puesta en marcha en México con la firma del ANMEB en 1992; la reformulación del Artículo Tercero Constitucional en 1993 y la creación de la Ley General de Educación en ese mismo año, planteó, por un lado, la consideración de la importancia que tiene la educación básica que incluye, a partir de estos años, los tres niveles anteriormente separados: preescolar, primaria y secundaria y por otro, su obligatoriedad para la educación mexicana en los noventa. Por otra parte, la inclusión de la secundaria en el nivel básico y la homogeneización salarial con respecto a la educación primaria rompió la tendencia a la movilización vertical de los maestros. De manera que esta homogeneización salarial obstaculiza el interés de los maestros de primaria para ingresar a secundaria por incremento salarial.



otra<sup>12</sup> y por otro lado, porque los horarios implican tiempos intermedios entre las horas de trabajo lo cual obliga a los maestros a permanecer mucho más tiempo del que realmente cobran.

Por otra parte, la expansión de este nivel a través de la construcción de edificios y el aumento de plazas ha promovido aun más la fragmentación laboral de estos trabajadores; y al mismo tiempo su deterioro salarial desinsentivando el interés por los estudios en la normal superior para incorporarse a este tipo de escuelas. Esta situación ha provocado que el trabajo del maestro de este nivel se articule al interés de la escuela solo en términos del incremento de horas a sus nombramientos pero no de la integración al trabajo docente y a las actividades colectivas. En efecto, son muy pocos los profesores de tiempo completo que pueden comprometerse con los proyectos de la escuela<sup>13</sup>.

El tiempo utilizado para el desempeño de las actividades educativas en este nivel no es reconocido como tampoco pagado; se estructura en una relación compleja dentro del horario de trabajo que suele exceder el número de horas pagadas al docente por su trabajo. Estos profesores desarrollan actividades que si bien realizan dentro de los márgenes que les permite su horario éstas suelen superar sus horas remuneradas. Las actividades pueden ser:

- a) Asesoría de grupo. Esta actividad consiste en desempeñar la función de tutor de un grupo escolar tanto en actividades estrictamente escolares como en eventos sociales y cívicos.
- b) Diversas comisiones como: jardinería, ecología, cooperativa escolar, videoteca, biblioteca, sala de cómputo, preparación de festivales y otros.
- c) Revisión de ejercicios a estudiantes con problemas de aprendizaje lo cual implica: calificar trabajos, asignar tareas y otras actividades.
- d) Revisión de tareas como investigaciones bibliográficas, elaboración de maquetas, mapas, etc. que suelen calificarse fuera de clase.

<sup>12</sup> En esta escuela de 47 profesores; 19 tienen que desplazarse a otra escuela no siempre cercana para aumentar sus ingresos salariales.

<sup>13</sup> Los profesores de tiempo completo en esta institución sólo son siete; el resto son de horas clase con nombramientos que van desde 3 hasta 41 horas.

- e) Preparación de clases así como seguimiento de avances de alumnos en distintas materias que no siempre son canalizados al departamento de trabajo social.
- f) El tiempo requerido para la actualización de los profesores; se exigen por lo menos dos veces al año; además de los cursos estatales y nacionales de quienes se encuentran inscritos en el programa de CM.

Como puede verse, el tiempo para el desempeño del trabajo docente de este tipo de profesor no es reconocido como tampoco pagado. Sin embargo, una parte de este tiempo se sustrae de las actividades pedagógicas frente a grupo repercutiendo en el trabajo con los alumnos. La justificación al problema de la excesiva carga de trabajo en distintas actividades se explica a través de la propuesta de que este nivel no es únicamente informativo sino formativo con lo cual al profesor se le obliga a desempeñar actividades no sólo de impartición de clases sino de todo tipo de tareas tanto académicas como sociales.

### CARRERA MAGISTERIAL Y SALARIOS.

Hasta antes de la firma del ANMEB<sup>14</sup> solo existían dos vías para aumentar las remuneraciones a los profesores por un lado, a través de la negociación sindical anual en el mes de mayo cuyo eje básico había sido, desde los años ochenta, con topes salariales que impedían incrementar sus percepciones económicas por encima de la inflación; y por otro, la vía del escalafón vertical; es decir, el ascenso a puestos de dirección siempre y cuando hubiera plazas sometidas a concurso<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> El ANMEB es producto de un largo proceso de negociación entre las dos burocracias educativas: la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); con el cual se inició la reforma educativa cuyos ejes son: la federalización (descentralización), los cambios curriculares y la revaloración de la función magisterial que se sustenta en la creación de CM.

<sup>15</sup> En el caso de secundarias el ascenso a puestos de dirección supone una carrera profesional que va de profesor frente a grupo al primer nivel: subdirector; de aquí a director y de éste a supervisor.

El programa de CM, producto de la firma del ANMEB, puso en marcha el escalafón horizontal que reconoce la preparación de los maestros y su desempeño en el aula y la escuela a través de exámenes, sin tener que dejar su trabajo frente a grupo lo cual fue el sustento sobre el que se elaboró y se puso en marcha este programa<sup>16</sup>.

Los estímulos salariales para los maestros de este nivel corresponden a las siguientes equivalencias: para la categoría “A” 9 horas, para la “B” 8.5 horas, para la “C” 8 horas y para la “D” y “E”, siete horas. Sin embargo hay que señalar que este estímulo fue producto de una reformulación en 1988 que modificó la propuesta original de 1992. Hay que observar, sin embargo, que la diferencia entre ambos cambios del programa no significó una sustantiva disminución salarial<sup>17</sup>. Véase cuadro 3.

CUADRO 3  
NIVELES SALARIALES EN LA CM (1992 Y 1998)

| Categoría | INCREMENTO SALARIAL |         |           |            |
|-----------|---------------------|---------|-----------|------------|
|           | 1992                |         | 1998      |            |
| A         | 24.5 %              | 24.5 %* | 9 horas   | 9 horas*   |
| B         | 29.1 %              | 53.6 %  | 8.5 horas | 17.5 horas |
| C         | 46.4 %              | 100.0 % | 8 horas   | 25.5 horas |
| D         | 43.0 %              | 143.0 % | 7 horas   | 32.5 horas |
| E         | 54.2 %              | 197.0 % | 7 horas   | 39.5 horas |

\* Porcentaje y horas acumuladas

Fuente: Blanco Lerín, ... op. cit. y Lineamientos generales de Carrera Magisterial, 1998.

Uno de los objetivos de la CM, según los documentos es elevar la calidad de la educación y mejorar las condiciones salariales de los trabajadores de la educación; sin embargo, este último no es el

<sup>16</sup> Originalmente la CM fue pensada para incentivar los salarios de los maestros frente a grupo; sin embargo, posteriormente bajo la presión de los profesores con funciones de dirección, por un lado, y por otro, los comisionados en actividades técnico-pedagógicas lograron ser incorporados al programa. Así surgieron tres vertientes en el programa. La primera para profesores frente a grupo, la segunda para profesores con funciones de dirección y finalmente la tercera para los comisionados en actividades técnico-pedagógicas. Actualmente las tres vertientes, desde la perspectiva del programa, están involucradas con el mejoramiento de la calidad de la educación que es uno de sus objetivos.

<sup>17</sup> Vid., SEP, Lineamientos generales de Carrera Magisterial, México, 1998, p. 69.

único factor para el mejoramiento tanto del desempeño profesional como de la educación en general pero si es condición necesaria y sustantiva para el aprecio por su trabajo y su preparación.

La incorporación o el ascenso en el programa de CM a partir de 1992 es la única posibilidad de incrementar salarios por encima de la inflación y esto ha generado problemas internos en la vida institucional de las escuelas porque se ha profundizado la individualización de las relaciones profesionales de los maestros, en una profesión que históricamente debía desarrollarse de manera colegiada.

En efecto, en esta escuela secundaria, una de las más grandes en el estado, con un personal docente de 47 profesores de los cuales 32 son de materias académicas, siete de actividades artísticas y educación física y 8 de tecnologías; solo nueve son de tiempo completo, esto supone el 19% del total de profesores con un salario de poco más de \$ 4,200 quincenales para el año 2002 frente al resto de profesores que supone en promedio la mitad de este monto; desde luego, sin estar incorporado al programa de CM. Véase cuadro 4.

CUADRO 4

NÚMERO DE PROFESORES CON DISTINTAS HORAS DE NOMBRAMIENTO

| No. horas | Frecuencia | No. horas | Frecuencia |
|-----------|------------|-----------|------------|
| 42        | 9          | 17        | 1          |
| 41        | 2          | 16        | 1          |
| 38        | 1          | 15        | 1          |
| 35        | 1          | 12        | 1          |
| 33        | 1          | 10        | 3          |
| 32        | 1          | 9         | 4          |
| 24        | 2          | 8         | 1          |
| 22        | 1          | 6         | 5          |
| 21        | 2          | 5         | 2          |
| 19        | 1          | 4         | 1          |
| 18        | 3          | 3         | 3          |

Fuente: elaboración propia a partir de relación de personal del ciclo escolar 2002-2003.

Por otro lado, de este total de profesores solo 11 se encuentran inscritos en el programa de CM. Esto significa que el 23% tiene acceso a mejores niveles salariales garantizados por la permanencia en este programa. De estos 11, solo dos se ubican en una categoría intermedia “C” que implica duplicar el salario de quien no está en el programa.

Pero asimismo del total de profesores 27 están excluidos de CM porque no reúnen condiciones del programa para solicitar ingreso; es decir, el 57% del personal docente está impedido para participar en él. El resto si lo puede hacer pero de ellos, solo el 19% está en el programa y sólo el 4% tiene categoría intermedia que le garantiza doble salario de aquellos que no están en el programa. Véase la evolución del ingreso de los profesores en el programa de CM en el cuadro 5. En el se puede observar cómo en el periodo estudiado la permanencia de los profesores en el programa de CM ha disminuido. Por ejemplo, en el ciclo escolar 96-97 el porcentaje de profesores en CM era de 27% y para el ciclo 2002-03 disminuyó al 23%.

CUADRO 5

PROFESORES INCORPORADOS Y NO INCORPORADOS A CM EN LA ESCUELA SECUNDARIA

| Ciclo escolar | Profesores en CM |     | Profesores fuera de CM |     | Total de profesores |     |
|---------------|------------------|-----|------------------------|-----|---------------------|-----|
|               | Absolutos        | %   | Absolutos              | %   | Absolutos           | %   |
| 96-97         | 12               | 27% | 31                     | 73% | 43                  | 100 |
| 97-98         | 12               | 27% | 32                     | 73% | 44                  | 100 |
| 98-99         | 12               | 27% | 32                     | 73% | 44                  | 100 |
| 99-00         | 14               | 31% | 31                     | 69% | 45                  | 100 |
| 00-01         | 14               | 28% | 36                     | 72% | 50                  | 100 |
| 01-02         | 13               | 26% | 37                     | 74% | 50                  | 100 |
| 02-03         | 11               | 23% | 36                     | 77% | 47                  | 100 |

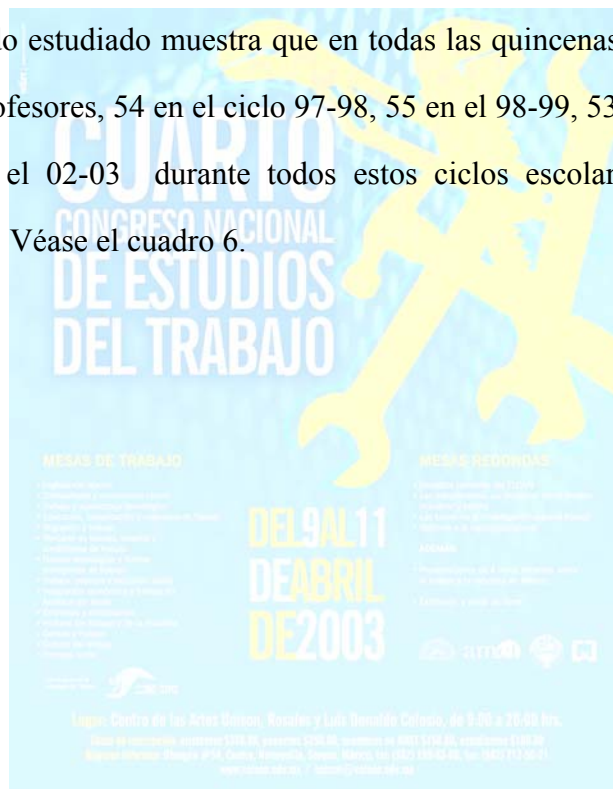
Fuente: elaboración propia a partir de nómina y relación de personal de los años correspondientes.

Otro hallazgo importante que se documenta en este trabajo es que no todos los profesores inscritos en el programa cobran el incremento propio del mismo. Es decir, como los profesores cobran diferentes cheques con distinto número de horas que pueden ir nominalmente de una a veinticinco, no

en todos sus cheques está incluida la tasa de incremento del programa de CM. Ello deteriora más su salario; puesto que después de haber reunido todos los requisitos para el ingreso a este programa no pueden cobrar el total de sus percepciones a diez años de su permanencia en él.

Esto muestra que no es solamente haber cumplido y satisfecho todos los requerimientos tanto académicos como administrativos para percibir el incremento en este programa sino que hay otros mecanismos de la propia SEP para no cumplir con el compromiso de aumentar el salario en este programa de incentivación salarial.

En efecto, el periodo estudiado muestra que en todas las quincenas en los años 96-97 40 horas no fueron pagadas a los profesores, 54 en el ciclo 97-98, 55 en el 98-99, 53 en el 99-00, 38 en el 00-01, 46 en el 01-02 y 39 en el 02-03 durante todos estos ciclos escolares esta situación no se ha regularizado hasta la fecha. Véase el cuadro 6.



**CUADRO 6**  
**NÚMERO DE HORAS NO PAGADAS A PROFESORES DURANTE LOS AÑOS 1996-2003.**

| Horas de nombramiento | Años                  |               |                       |               |                       |               |                       |               |                       |               |                       |               |                       |  |
|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|--|
|                       | 96-97                 |               | 97-98                 |               | 98-99                 |               | 99-00                 |               | 00-01                 |               | 01-02                 |               | 02-03                 |  |
| No de cheques         | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas | No de cheques | Total hrs no cobradas |  |
| 01                    | 1                     | 1             | 1                     | 1             | -                     | -             | -                     | -             | -                     | -             | -                     | -             | -                     |  |
| 02                    | 2                     | 4             | 1                     | 2             | 3                     | 6             | 2                     | 4             | 3                     | 5             | 2                     | 4             | 3                     |  |
| 03                    | 5                     | 15            | 8                     | 24            | 5                     | 15            | 5                     | 15            | 5                     | 15            | 7                     | 21            | 4                     |  |
| 06                    | 1                     | 6             | 1                     | 6             | 1                     | 6             | 1                     | 6             | -                     | -             | -                     | -             | -                     |  |
| 07                    | 2                     | 14            | 3                     | 21            | 4                     | 28            | 4                     | 28            | 4                     | 28            | 3                     | 21            | 3                     |  |
| Totales               | 11                    | 40            | 14                    | 54            | 13                    | 55            | 12                    | 53            | 12                    | 38            | 12                    | 46            | 10                    |  |

Fuente: elaboración propia a partir de nómina de personal de los años correspondientes.



Como se indicó renglones arriba, hay que señalar que los ingresos de los profesores de educación secundaria, que es el caso que estudiamos en este trabajo, se componen, aparte del salario base denominado concepto 07, de varias prestaciones incorporadas a su salario las cuales fueron conseguidas a través de su sindicato y de las concesiones otorgadas por la SEP entre las que se encuentran:

- a) Prestaciones establecidas por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- b) Quinquenios de antigüedad; es decir, incrementos por cada cinco años de servicios a la educación.
- c) Incrementos según la zona de trabajo conforme a criterios nacionales.
- d) Partidas por conquistas sindicales.

Estos conceptos varían de persona a persona, particularmente en el caso de profesores de secundaria pero se pueden observar a través de los talones de cheque con diferente número de horas que los profesores acumulan a través de su ejercicio profesional. En el caso que nos ocupa hay profesores que reciben desde un cheque con un determinado número de horas hasta profesores que reciben diez. Sin embargo, en el caso de estos maestros, las prestaciones no son importantes; por el contrario llegan a disminuir el salario base. A este respecto Ibarrola señala para los maestros de primaria el 35% de estas prestaciones<sup>18</sup> pero, por otro lado, el salario base es objeto de una tasa de impuesto de descuento para cubrir la participación personal en las partidas de seguridad social y otras que son cercanas al 17% del salario<sup>19</sup>. Un ejemplo de esto se observa en el cuadro 7:

<sup>18</sup> Ibarrola, María de, op. cit., p. 66

<sup>19</sup> Ibidem.



**CUADRO 7**  
**DIFERENCIA ENTRE PERCEPCIONES Y DESCUENTOS**

| Núm. de Horas | Salario base (concepto 07)* | Percepciones Totales | Descuentos | Salario líquido | Diferencia entre salario base y salario líquido. |
|---------------|-----------------------------|----------------------|------------|-----------------|--|
| 03            | \$ 725.17                   | \$ 844.07            | \$ 198.23  | \$ 645.84       | \$ -79.33  |
| 04            | \$ 966.90                   | \$ 1125.46           | \$ 264.31  | \$ 861.15       | \$ -105.75                                       |
| 06            | \$ 1450.35                  | \$ 1688.19           | \$ 396.47  | \$ 1291.72      | \$ -158.63                                       |
| 25            | \$ 6043.12                  | \$ 7034.10           | \$ 1705.43 | \$ 5328.67      | \$ -714.45                                       |

Estas percepciones y descuentos corresponden a un profesor de categoría “C” en el ciclo escolar 2002-03.

Fuente: elaboración propia a partir de diversos talones de cheque de noviembre de 2002.

Conviene, en este momento, hacer dos precisiones: por un lado, el tiempo de trabajo remunerado y por otro los horarios de los maestros. El tiempo de trabajo remunerado a los profesores de secundaria está tabulado por el número de horas que trabajan frente a grupo y puede ir desde profesores con tres, cuatro o cinco horas hasta tiempo completo (42 hrs). Cada hora de clase está constituida por 50 minutos efectivos de trabajo frente a grupo y el horario de un turno puede ser de hasta siete hrs. de cincuenta minutos con un descanso de veinte. Por otro lado, los horarios para los profesores de este nivel no es continuo y pueden tener horas intermedias entre clase y clase las cuales no les son pagadas.

En los años ochenta aparecieron las horas denominadas de Fortalecimiento Curricular (FC) que son remuneradas a los profesores pero no desempeñadas frente a grupo y destinadas a actividades de preparación de clase o revisión de trabajos, entre otras. En el caso que nos ocupa sólo son trece los profesores que tienen estas horas y van desde tres hasta siete; es decir solo el 27% de docentes tiene horas pagadas por actividad curriculares. Véase cuadro 8.

CUADRO 8

PROFESORES CON HORAS DE FORTALECIMIENTO CURRICULAR (FC)

| Horas de FC | Frecuencia |
|-------------|------------|
| 3           | 3          |
| 4           | 1          |
| 5           | 1          |
| 6           | 5          |
| 7           | 3          |
| Total       | 13         |

Fuente: elaboración propia a partir de relación de personal del ciclo escolar 01-02.

Los montos salariales para los maestros de este nivel si bien se han impulsado con la creación de la CM y ciertamente los han impactado, solo han modificado las percepciones de algunos profesores que se han incorporado al programa pero no de los que se encuentran fuera de él.

Este estudio se orientó al caso de los profesores y no al de los directivos que, en este programa al principio del mismo no fueron incorporados sino posteriormente; de manera que los salarios que se muestran a continuación pertenecen a los profesores de T/C que sólo son nueve en esta escuela. El resto percibe salarios de aproximadamente la mitad; porque la mayoría apenas si llega a medio tiempo lo cual implica la mitad de salario de un profesor de T/C. Véase cuadro 9.

CUADRO 9

SALARIOS DE DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y PROFESOR DE T/C EN CM EN LOS AÑOS SEÑALADOS.

| Ciclo escolar | Director |               | Subdirector |               |               |         | Profesor T/C  |               |               |
|---------------|----------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|---------------|
|               | S/C      | Categoría "A" | S/C         | Categoría "A" | Categoría "B" | S/C     | Categoría "A" | Categoría "B" | Categoría "C" |
| 96-97         | *        | 2739.30       |             | 2659.47       |               | 1860.60 | 2472.72       | 3223.50       |               |
| 97-98         | 2744.85  |               |             | 3329.00       |               | 2307.51 | 3066.63       | 3997.76       |               |
| 98-99         |          | 4199.15       |             | 4040.70       |               | 2745.96 | 3731.70       | 5000.00       |               |
| 99-00         |          | 4727.61       | 4046.00     | 4727.61       |               | 3212.58 | 4365.96       |               | 7722.32       |
| 00-01         |          | 5502.56       |             | 5294.93       | 6366.51       | 3598.14 | 4889.83       |               | 8749.06       |
| 01-02         |          | 6107.84       |             | 5877.37       |               | 3993.99 | 5427.66       | 7272.72       | 9600.36       |
| 02-03         |          | 6459.04       |             |               | 7473.16       | 4223.73 | 5739.72       | 7690.82       | 10152.44      |

\* Para los cuadros vacíos no se tienen datos.

Fuente: elaboración propia a partir de nómina de los meses de noviembre de los años correspondientes.

Por otro lado, los montos obtenidos por la CM son ciertamente altos pero para este caso sólo son dos los que tienen categoría “C” que implica un salario de más de 10,000 quincenales frente a poco más de \$4,200 fuera del programa para el ciclo escolar 2002-03; y con todas las actividades que el profesor de T/C tiene que realizar en la institución, por un lado, y por otro, las dificultades que enfrenta y soluciona para permanecer en el programa y promoverse en él. La verdad es que estos salarios altos sólo son para un mínimo sector de profesores que en condiciones especiales pueden promoverse en el programa.

Por otra parte, conviene señalar que los salarios de los directivos han disminuido frente a los de los profesores frente a grupo lo cual está impactando el interés de utilizar el escalafón vertical para ascender a subdirector y director por razones de salario. En el cuadro 9, por ejemplo, se percibe que los salarios de los directivos ya no son atractivos para los profesores de T/C lo cual arraiga más a los profesores en sus puestos de trabajo. Esto promueve y fortalece una de las propuestas de la reforma educativa reciente: evitar la movilidad de los maestros para lograr su especialización en los distintos niveles educativos.

### PROPUESTAS DE ASIGNACIÓN DE SALARIOS EN LA CM.

Uno de los planteamientos centrales del ANMEB es la profesionalización cuya constitución en la década de los noventa cobró cuerpo vinculada a la noción de calidad. Esta última ha sido uno de los aspectos que la reforma ha impulsado y ha servido para justificar las políticas neoliberales en la educación básica. Por otro lado, el concepto de profesionalización se sustenta en procesos de evaluación, traducidos en exámenes de carácter estandarizado a nivel nacional para los profesores y los estudiantes.

El ANMEB tiene como eje la profesionalización de los docentes, a través de la puesta en marcha de estrategias que buscan la racionalidad y la eficiencia en la operación del sistema educativo y es la propuesta que la SEP y el SNTE presentan a los maestros de educación básica en un contexto de

transformaciones que sufre el sistema educativo y es, asimismo la respuesta que el Estado da a los maestros para mejorar sus niveles de vida, precisamente cuando sus salarios se han deteriorado de manera alarmante.

La propuesta de mejorar los salarios de los trabajadores de la educación se tradujo en uno de los sustentos fundamentales del ANMEB: la CM. El documento de este programa precisa la preocupación por elevar la calidad de la educación a través tanto de la profesionalización de los maestros como del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la educación<sup>20</sup>.

La propuesta de la CM busca estimular el trabajo de los maestros más competitivos y, ciertamente ofrece mejores niveles salariales pero sólo para los profesores más eficientes promoviendo la individualización del trabajo docente y favoreciendo la competencia entre los mismos. Pero por otro lado, como se muestra en este trabajo, estos beneficios son para un mínimo sector de profesores que, en condiciones especiales, pueden ingresar o promoverse en las distintas categorías de este programa.

La CM busca impulsar la calidad de la educación a través de la participación de los docentes en la escuela y en la comunidad. Desde esta perspectiva la propuesta es nueva en la educación básica y pretende reconocer el desempeño de los maestros en función de productos evaluados fundamentalmente a través de exámenes a los profesores inscritos en el programa así como a sus estudiantes. En efecto, del total del puntaje asignado anualmente a los profesores inscritos en el programa el 45% corresponde al profesor y el 20% a sus estudiantes; los cuales sumados constituyen el 65% del total. Véase cuadro 10.

<sup>20</sup> SEP-SNTE, Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, México, 1992, p. 5.

CUADRO 10  
FACTORES A EVALUAR EN CM: 1992 Y 1998

| FACTORES A EVALUAR      | PROPUESTAS                           |         |
|-------------------------|--------------------------------------|---------|
|                         | 1992                                 | 1998    |
|                         | PUNTAJE                              | PUNTAJE |
| Desempeño profesional   | 35<br>incluidos 7 de aprovechamiento | 10      |
| Preparación profesional | 25                                   | 28      |
| Cursos de actualización | 15                                   | 17      |
| Grado académico         | 15                                   | 15      |
| Antigüedad              | 10                                   | 10      |
| Aprovechamiento escolar | -                                    | 20      |
| Total                   | 100                                  | 100     |

FUENTE: elaboración propia a partir de Lineamientos generales de Carrera Magisterial, SEP-SNTE, 1992 y 1998.

### CONCLUSIONES.

En general, en relación con los salarios, tres han sido los cambios más significativos que se han puesto en marcha desde los años noventa. Por un lado, la restricción a los incrementos a los salarios base a través de la negociación colectiva sindical; por otro, el aumento a las percepciones a través de mecanismos de evaluación académica individual y finalmente la revisión salarial sectorizada por entidades federativas.

La crisis mexicana de finales de 1994 se presentó con características más severas que la de 1976 y 1982. En efecto, a mediados de los noventa la pérdida de los salarios de los maestros de educación básica reitera la importancia de su recuperación para replantear sobre bases firmes, la noción de calidad que pretende transformar las prácticas educativas. No obstante, mientras no se concilien tanto las promociones salariales que impacten las condiciones de vida de los maestros no se podrán alcanzar las metas deseadas.

Si bien el programa de CM impacta las percepciones reales de los salarios de los maestros, en este trabajo se muestra que esto es selectivo para algunos docentes que en condiciones distintas a las de la mayoría pueden acceder a estos salarios cuyos incrementos oscilan entre el 25 y poco más del 100% aproximadamente del resto de los profesores.

El impacto de este programa de incentivación salarial a los trabajadores de la educación básica ha estado, sin embargo, fuertemente condicionado por la recuperación salarial. Es por esto que en las condiciones actuales es difícil que este programa y los profesores inscritos en él puedan superar esfuerzos para mejorar la educación. Por otro lado, uno de los cambios fundamentales que la CM le ha impuesto a la escuela pública es el aislamiento en el trabajo docente; en efecto, el programa le imprime a las actividades escolares un excesivo individualismo que cancela las posibilidades del trabajo grupal.

Hay que señalar también que los profesores inscritos en CM enfrentan un desgaste adicional que les impone el programa el cual no es generalizado para el resto de los trabajadores de este nivel. Es decir, por un lado, encaran los compromisos tanto académicos como sociales y cívicos de la actividad escolar y por otro están sometidos a la presión de las evaluaciones a sus alumnos cuyo peso es significativo en el puntaje de la CM; y los exámenes que el profesor tiene que presentar: el factor preparación profesional, los cursos nacionales y los cursos estatales que implican estudio y asistencia a asesorías fuera de horario; además de los diferentes trámites administrativos del programa.

Algunos elementos particulares a destacar en este programa y su impacto en el salario de los profesores en la escuela de estudio son los siguientes:

- a) Ningún profesor de actividades tecnológicas está inscrito en la CM.
- b) No todos los profesores inscritos cobran el total de su salario en el programa.
- c) Algunos no han podido ingresar porque no reúnen los requisitos administrativos.
- d) La mayoría de los que ingresaron en 1992 después de diez años no han avanzado en el programa.

- e) De todos los docentes sólo nueve están en el programa y de éstos sólo hay dos en una categoría intermedia que supone poco más del doble del salario de un profesor fuera de la CM.
- f) Los profesores inscritos están sometidos a dos tipos de presiones: por un lado, sus compromisos académicos y sociales en la institución; y por otro, la dinámica que imponen los exámenes externos a éstos como a sus estudiantes.
- g) Un rasgo característico de este caso es que el número de profesores incorporados a CM en los últimos dos años a empezado a disminuir sensiblemente.

#### BIBLIOGRAFÍA.

- Blanco Lerín, Antonio et al., “La disputa por el salario y carrera magisterial” en, Básica, año III, núm. 10, marzo-abril, México, Fundación SNTE, 1996.
- Corenstein, Martha “Panorama de la investigación etnográfica en México: una primera aproximación”, en Rueda Beltrán, Mario y Miguel Ángel Campos (coords.), Investigación etnográfica en educación, México, UNAM, 1992.
- Ibarrola, María de, “La disputa por el salario magisterial. Una mirada adicional”, en Básica, año II, núm. 7, septiembre-octubre, México, Fundación SNTE.
- Rockwell, Elsie, Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, México, SEP-El caballito, 1985.
- Sánchez Cerón, Manuel, La investigación reciente en la secundaria, mecanograma inédito, México, 2001.
- Sandoval, Etelvina, La trama de la escuela secundaria: instituciones, relaciones y saberes, México, UPN-Plaza y Valdés, 2001.
- SEP-SNTE, Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, México, 1992.
- SEP-SNTE, Lineamientos generales de Carrera Magisterial, México, 1992.
- SEP-SNTE, Lineamientos generales de Carrera Magisterial, México, 1998.
- Silva Ruiz, Gilberto et al. “La disputa por el salario. Análisis sobre las tendencias salariales de los maestros de educación primaria y universitaria 1975-1995”, en Básica, año II, núm. 5, mayo-junio, México, Fundación SNTE, 1995.