



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA

UNIDAD 099



✓
**SALARIO Y DESERCIÓN MAGISTERIAL
EN EL NIVEL PREESCOLAR**

Estudio realizado en la Cd. de México en el
periodo comprendido entre 1982 - 1992



TESIS QUE PRESENTA LA
PROFRA. ROSA MA. LETICIA PEREZ GARCIA
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN EDUCACION BASICA

México, D.F. Diciembre de 1993

DICTAMEN DE TRABAJO PARA TITULACION

México, D.F., a 7 de enero de 1994.

C. PROFRA. ROSA MARIA LETICIA PEREZ GARCIA

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación y como resultado del análisis realizado a su trabajo, intitulado: **"SALARIO Y DESERCIÓN MA-
GISTERIAL EN EL NIVEL PREESCOLAR"**, opción tesis a propuesta del asesor C. Luis R. Barreto Arrington, manifiesto a usted que reúne los requisitos -- académicos establecidos al respecto por la institución.

Por lo anterior ~~se~~ dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

A T E N T A M E N T E

Guadalupe G. Quintanilla Calderón
**MTRA. GUADALUPE G. QUINTANILLA CALDERON
PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION
DE LA UNIDAD 099, D.F. PONIENTE**

INTRODUCCION

En ocho años de experiencia docente en el nivel preescolar he podido observar diversos aspectos factibles de ser analizados. En esta ocasión el interés por abordar la problemática del abandono a las aulas obedece a las dimensiones que hacia 1991 - 92 alcanzo este problema.

La inquietud por el tema surge a partir del movimiento magisterial de 1989, en donde las educadoras tuvieron una participación relevante ante las demandas de aumento salarial y democracia sindical. La inconformidad de las maestras se hacía notar en los planteles escolares, y quienes encontraban una opción mejor se retiraban de la docencia, ya sea con un permiso temporal o con una renuncia definitiva. Cientos de maestras no sólo apoyaban el movimiento, sino que participaron directamente en brigadeos, asambleas y tareas de gestoría, así como en paros, marchas y plantones, aún sabiendo que la SEP podía levantar actas de abandono de empleo; las mismas maestras decían que era mejor que las corrieran de una vez para así poder buscar un empleo mejor pagado.

La falta de maestras en las escuelas llegó a constituir el principal obstáculo para la impartición de una educación de alta calidad. Hubo casos donde de un total de seis faltaban tres educadoras, o donde las licencias de gravidez eran cubiertas después de uno o dos meses (siendo que la licencia de gravidez tiene una duración de tres meses), o casos en los que definitivamente no fueron cubiertas.

A pesar de los aciertos del programa pedagógico, la falta de maestras para atender a los grupos ocasionaba un descontrol tanto laboral como pedagógico, pues

ante la falta de personal emergente, los grupos sin maestra eran repartidos entre las maestras presentes, con la consecuente sobrecarga de trabajo para las educadoras, y la pérdida de continuidad en el proceso pedagógico para los niños. Cabe aclarar que este no es el único aspecto que incide en problema de la calidad de la educación, también destaca el problema de burocratización del trabajo, la profesionalización del magisterio, etc., sin embargo el presente estudio se centra en el problema de la deserción magisterial por considerarse uno de los más relevantes.

Se ha tomado como periodo de estudio el comprendido entre 1982 y 1992 debido a que al finalizar la administración de José López Portillo, México entra en la recesión económica más profunda de los últimos treinta años; el producto interno bruto per cápita cae en más de dos puntos porcentuales con el consiguiente derrumbe en el empleo, la inflación alcanza niveles cercanos al 100% con relación al año anterior, el déficit en las finanzas públicas es de alrededor de 17% del PIB, y el endeudamiento externo superaba ya los 80 mil millones de dólares.

Entre septiembre de 1982 y agosto de 1992 el salario magisterial ha caído alrededor de 4000%, al tener que enfrentarse a una inflación creciente que lo rebasa. Las políticas de control salarial empleadas por las instancias gubernamentales correspondientes, han dejado secuelas en diversos ámbitos de la vida económica y social de los ciudadanos; en el caso del magisterio se manifiesta: 1) a través de la participación política de los maestros en busca de la democratización y recuperación de su sindicato como instancia necesaria para la defensa del salario, 2) a través del desinterés de los profesores hacia su trabajo, ante la falta de estímulos, tanto económicos como profesionales; 3) con la pérdida de poder adquisitivo y la consecuente necesidad de buscar ingresos adicionales, no es gratuito que hoy en día el 44% de educadoras en el sector DIF laboren en doble plaza, y 4) a través del deseo

latente de abandonar la docencia en busca de mejores oportunidades, al preguntar a las educadoras que si estarían dispuestas a cambiar su empleo, el 61% respondió afirmativamente, y en 1991, 12% del personal del sector mencionado renunció definitivamente.

El contenido del trabajo se organizó en tres capítulos, en el primero se presenta un panorama normativo y funcional acerca del papel que juegan las instituciones de educación preescolar y las educadoras dentro del contexto general de la ciudad de México en la actualidad; se presentan allí brevemente aquellos aspectos que se consideran determinantes en las relaciones que se establecen entre la educadora y la institución escolar y que motivan la permanencia o no dentro de un sistema educativo específico. En el segundo capítulo se aborda la problemática socioeconómica del país, destacando aquellos aspectos de la política económica seguida en los gobiernos de José López Portillo, Miguel De la Madrid y Salinas De Gortari, que influyeron directamente en la problemática salarial del magisterio. Finalmente en el tercer capítulo se presentan los resultados del análisis del trabajo de campo realizado en el sector DIF de la Dirección General de Educación Preescolar dependientes de la SEP, integrado por 17 Jardines de Niños y Estancias Infantiles organizados en cuatro zonas escolares, con una población aproximada de 130 educadoras (personal docente y directivo) y 3,300 niños entre los 4 y 6 años de edad.

METODOLOGIA

En México, la investigación educativa se ha concentrado en las instituciones de educación superior ¹ debido a que se considera que es a éstas a quienes les corresponde realizar la investigación. Sin embargo, en el nivel básico son pocos los grupos que hacen trabajo de investigación, y más aún, que incidan directamente en la toma de decisiones, así por ejemplo, en estos momentos en que se plantea la modernización de la educación básica, conocemos poco de que tan efectivos son los planes de estudio y por qué, deben modificarse, de cuales son las condiciones de trabajo de los docentes y en qué, medida éstas influyen en los resultados del trabajo pedagógico.

Los programas de licenciatura en la Universidad Pedagógica Nacional han contribuido en este campo, ofreciendo a los maestros de educación básica un espacio para la reflexión grupal y sistemática de algunas de las problemáticas que se viven en forma cotidiana en las escuelas de los niveles de preescolar y primaria. Sin embargo, las tesis de licenciatura -como la presente- son trabajos que escasamente permiten al maestro poner en claro algunas de las inquietudes que la práctica docente le ha permitido generar, faltando aún mayores conocimientos y experiencia para la construcción analítica, teórica y aún empírica de su propia realidad, para llegar así a un nivel propositivo.

Durante el desarrollo histórico de las ciencias de la educación, han existido diferentes formas de entender y explicar el hecho educativo, teniendo su expresión en los diferentes paradigmas de la investigación educativa. Estas construcciones teóricas han servido de marco para explicar la naturaleza y funciones de la educación y de la escuela, a la vez que para diseñar los modelos educativos.

Para comprender la naturaleza y funciones de la escuela y el docente, es necesario considerar su relación con el Estado, la economía y la sociedad. De esta manera las escuelas se conciben "no como simples instituciones económicas sino como ámbitos políticos, culturales e ideológicos en donde se producen confrontaciones, conflictos y resistencias" ²

En este sentido, el presente trabajo es un intento por articular los diferentes elementos que inciden directamente sobre la acción del maestro (educadoras) en un contexto tanto escolar como social, a partir de una problemática específica como lo es la deserción magisterial.

Cabe aclarar que este sector está integrado por educadoras que laboran en Jardines de Niños y Estancias Infantiles establecidos y supervisados por la Secretaría de Educación Pública, pero ubicados en instalaciones del DIF, por lo cual se encuentran en diferentes zonas del Distrito Federal, aunque todos ellos están destinados a atender a poblaciones de bajos recursos económicos.

El trabajo se inició con la elaboración de un proyecto de investigación, en el cual se elaboró una hipótesis principal y las variables que de ella derivaron; de ahí se desprendió la búsqueda de información tanto a nivel bibliográfico como directamente con las maestras, directoras y supervisoras, por medio de una encuesta y de entrevistas individuales.

La interpretación de la información obtenida a través de la encuesta dio pie para el análisis de casos concretos, así como para la organización de los temas a desarrollar, siempre en función de la inquietud principal, el problema de la deserción magisterial.

También fue necesario conocer el manejo de algunos programas para utilizar la computadora como apoyo y hacer más ágil, eficiente y atractivo el trabajo. Por último, y lo más interesante, fue la oportunidad que me brindaron amigos cercanos para comentar el trabajo y obtener la versión que aquí se presenta.

1 Servin, Victorino Jorge. " La investigación educativa " (entrevista con Martiniano Arredondo), en PISTAS EDUCATIVAS No.56

2 Flores Rodríguez Mauro, " Las teorías de la reproducción y de la resistencia, sus aportes: expectativas para una teoría crítica de la educación y del curriculum " en PISTAS EDUCATIVAS No. 59, p72

CAPITULO I

SITUACION LABORAL DE LAS EDUCADORAS

I. ORGANIZACION INSTITUCIONAL

El Jardín de Niños constituye la instancia organizativa en la cual se lleva a cabo la educación preescolar. Se parte de la consideración de que la institución escolar "funciona como garantía, como principio de realidad y como ley" ¹ ; en este sentido la institución escolar va a garantizar que pueda llevarse a cabo la tarea educativa que el Estado se plantea, asegurando para ello un orden preestablecido para todos aquellos que participen en esta tarea a través de una serie de lineamientos normativos que rigen el funcionamiento de la vida escolar. En este sentido, la escuela proporciona "un orden de inscripción a los maestros a través de ciertos significados expresados en símbolos, normas y prácticas, que son principios para ejercer control y dar acceso a la promesa de formación de la institución contenida en el currículum" ²

Actualmente, la educación preescolar que imparte el Estado, llega a la población infantil de nuestro país a través de diversas modalidades, como son: los Jardines de Niños, tanto matutinos, como vespertinos; los Jardines con Servicio, que ofrecen, además del educativo, el servicio de alimentos (desayuno y comida) y un horario más amplio para los hijos de madres que trabajan; los Centros de Desarrollo Infantil, que son instituciones de SEP, ISSSTE y otras dependencias gubernamentales, que también ofrecen servicios

asistenciales y atienden a niños entre los 45 días y los 6 años de edad; los Jardines de Niños establecidos en instalaciones de DIF, y los Jardines Unitarios, distribuidos en todo el país.

"En el Jardín de Niños, primer nivel del sistema educativo nacional, se da el inicio escolar de una vida social inspirada en los valores de identidad nacional, democracia, justicia e independencia" ³. Es en este sentido que el Programa de Educación Preescolar 1992 (PEP-92) se plantea como objetivos

Que el niño desarrolle:

- su autonomía e identidad personal, requisitos indispensables para que progresivamente se reconozca en su identidad cultural y nacional.
- formas sensibles de relación con la naturaleza que lo preparen para el cuidado de la vida en sus diversas manifestaciones.
- su socialización a través del trabajo grupal y la cooperación con otros niños y adultos.
- formas de expresión creativas a través del lenguaje, de su pensamiento y de su cuerpo, lo cual le permite adquirir aprendizajes formales.
- un acercamiento sensible a los distintos campos del arte y la cultura, expresándose por medio de diversos materiales y técnicas ⁴.

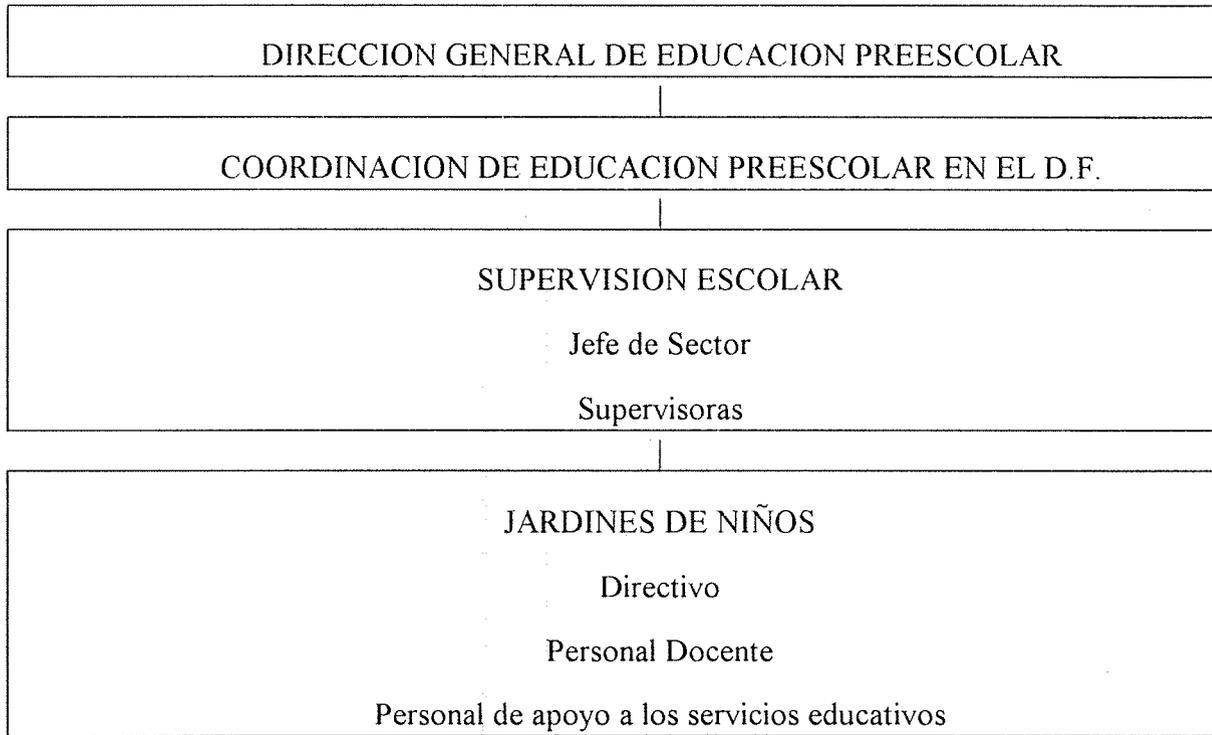
La vida escolar en el Jardín de Niños se rige por una serie de normas que dicta la SEP y tienen su concreción en la vida escolar de los planteles, además de las normas internas y simbólicas que, como afirma Remedi, se encuentran al interior de la institución escolar y que garantizan su funcionamiento a través del control que ejercen. La normatividad jurídico-administrativa se encuentra contenida en: 1) la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2) la Ley Federal de Educación, 3) la Ley del ISSSTE, 4) el Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal de la SEP, 5) el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, y 6) en una serie de lineamientos normativos de circulación interna, que se encuentran en los planteles escolares.

La educación preescolar en nuestro país, está a cargo de la Dirección General de Educación Preescolar, dependiente de la Subsecretaría de Educación Elemental, hoy Subsecretaría de Educación Básica, y de la Subsecretaría de Servicios Educativos en el D.F. El objetivo principal es la impartición de una educación que permita el desarrollo armónico de la personalidad de los pequeños que asisten a los Jardines de Niños, como se afirma en el Programa de Educación Preescolar 1992. El acceso del niño a la educación preescolar se considera esencial como complemento, sustitución o compensación de la educación recibida en el seno familiar. La educación preescolar ya es concebida como un factor necesario, aunque no obligatorio, para asegurar el desarrollo integral del individuo, ya que en esta etapa se construye la base de su desarrollo posterior. También se concibe a la educación preescolar como una medida preventiva que hace posible una intervención temprana, dirigida a reducir las desigualdades educativas producidas por factores fisiológicos, ambientales, económicos y sociales. Además "tiene la gran importancia de poder poner al alcance del niño oportunamente aquellas experiencias, estímulos y materiales que le permitan lograr un normal desarrollo, favoreciendo la salud física, la socialización adecuada y preservando la salud mental" ⁵.

En mayo de 1992, el Presidente de la República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, el Secretario de Educación Pública, Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León, y la Sria. Gral. del SNTE, Profra. Elba Esther Gordillo, firmaron el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa, dentro del marco de transformaciones económicas, políticas y sociales que en México se han puesto en marcha. Por este motivo, la educación se concibe como pilar del desarrollo integral del país, por lo cual se considera necesario realizar una transformación del sistema actual de educación a fin de elevar la calidad en los resultados que ésta produce. Entre los objetivos fundamentales de dicho acuerdo se encuentran: 1) la reorganización y democratización del sistema educativo, 2) la reformulación de contenidos y materiales educativos, y 3) la revaloración de la función magisterial ⁶

Situación laboral

A continuación se presenta un diagrama de organización del plantel de educación preescolar en el Distrito Federal:



Fuente: Direccion General de Educacion Preescolar

En los Jardines de Niños el horario de trabajo para las educadoras es de 8:30 a 12:30 en el turno matutino, y de 14:00 a 18:00 hrs. en el vespertino.

Cuando una educadora llega a trabajar a un Jardín de Niños, ha sido contratada por el cuerpo administrativo de la SEP, de manera que es al llegar al plantel, y en el trabajo cotidiano como la educadora va conociendo sus responsabilidades, obligaciones y derechos; pareciera que al egresar de la Normal estuviera completamente capacitada para desempeñarse como educadora, siendo que en la práctica las escuelas formadoras de maestros se encuentran muy desvinculadas de las formas de aplicación de la política educativa en los planteles escolares, de manera que se hace necesario un curso de inducción

al puesto, donde se plantea a las educadoras que ingresan a prestar sus servicios a la SEP, las características del funcionamiento de los planteles educativos, así como lo que de ellas se espera, sus derechos obligaciones y posibilidades de movilidad, sobre todo ahora que se habla de movilidad horizontal. ⁷

De la educadora se espera una participación integral en las diferentes esferas que involucra el proceso educativo, siendo aparentemente prioritaria su función técnico-pedagógica. Se señala esta última como aparentemente prioritaria, debido a que en la práctica laboral cotidiana es frecuente observar como aquellas funciones o tareas, que debieran ser de apoyo a la tarea educativa, se convierten en un fin en sí mismas, de manera que el entregar el registro de asistencia, o el asistir a las reuniones que convoque la dirección, p. ej., resultan tan importantes o más, que la atención al grupo de educandos. En este sentido pareciera que el papel del maestro "es iniciar las actividades prescritas en el salón de clase y supervisar el trabajo de los alumnos. Este énfasis se hace evidente de muchas maneras, pero especialmente en los requerimientos de arreglo del salón y de los registros programáticos" ⁸

Por otra parte, habría que señalar como la educadora, debiendo cumplir una jornada de 20 horas semanales, frecuentemente tiende a dar más tiempo "voluntariamente", ya sea en el plantel escolar o en su casa, para poder cumplir con lo que la institución le demanda. De estas 20 horas, 15 se encuentra, o debiera encontrarse frente a grupo, y en las 5 horas restantes cumplir con las tareas de apoyo a la docencia tales como la planeación y evaluación, elaboración de registros de observación y de asistencia, entrevistas a padres de familia, organización del material y mobiliario del salón ⁹ intercambio con los profesores de educación física o educación musical en caso de que los haya, cumplimiento con las comisiones que se le designan como la guardia, elaboración del periódico mural, etc. Aquí habría que analizar, si realmente es posible que la educadora cumpla con sus obligaciones de manera eficiente en el horario establecido. En el caso de que así fuera, como lo manifiestan constantemente las autoridades educativas, esto implica una desvalorización del quehacer

docente, pues se considera que la planeación y la evaluación del trabajo son acciones sencillas que bien pueden realizarse en 10 ó 15 minutos, y que la educadora solamente necesita seguir las orientaciones tan elementales que se dan en los cursos programados por SEP, y si acaso revisar el programa o alguno de los manuales específicos. Pareciera que todo es cuestión de organización personal.

Un aspecto fundamental en esta problemática lo constituye el horario y la distribución del tiempo en los Jardines de Niños, como parte de una organización escolar específica, donde la educadora cumple funciones que van desde la de maestra, hasta la de conserje, pasando por la de secretaria, trabajadora social, psicóloga, administradora, etc.

El establecimiento de una jornada de tres horas para los niños y cuatro para las educadoras, parece responder más a criterios de conveniencia personal de quienes en sus inicios se hacían cargo de la educación preescolar ¹⁰ que a las necesidades que se plantean en el proyecto pedagógico. Aquí se encuentra una de las contradicciones principales en la educación preescolar, y es el tener un planteamiento pedagógico tan amplio y un horario laboral tan corto, así como la escasez de personal emergente y de apoyo en las escuelas. En cuanto al primer punto, es necesario que se evalúe en que medida se atienden los objetivos propiamente pedagógicos y educativos de la educación preescolar, y que posibilidades se abrirían ante la modificación de la jornada laboral, la cual, a través del SNTE ya está siendo replanteada, aunque no con mucha claridad. En cuanto a la escasez de personal de apoyo en los jardines de niños, su importancia reside en el hecho de que en la vida cotidiana de los jardines de niños, es frecuente encontrarse con que una o más maestras no asisten a trabajar, o reducen la jornada laboral, por muy diversos motivos, que pueden ser: permisos sin goce de sueldo, licencias medicas por enfermedad personal o de sus hijos, necesidad de atender problemas administrativos como cobros, tramites de nombramiento, etc., permisos especiales, como los días económicos, permiso por defunción de parientes cercanos, o bien por asistir a reuniones convocadas por la SEP, como cursos de actualización o reuniones de carácter técnico, en cuyo caso los grupos de educandos quedan a cargo del resto del

personal que labora en los planteles, es decir, que si una maestra se ausenta temporalmente de la escuela, el grupo a su cargo se reparte entre el resto de las educadoras, lo cual representa no sólo la ruptura en la continuidad del proceso educativo para los niños, sino también una sobrecarga de trabajo para las maestras, que además de atender a sus ya numerosos grupos, deben atender a otros niños más.

Actualmente vivimos un proceso de modificación y renovación del sistema educativo, y aunque se ha planteado la reorganización de la escuela, hasta el momento no se han abordado aspectos concretos que modifiquen las condiciones laborales de los maestros, tales como la saturación del trabajo administrativo. Si bien se ha contemplado en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica la revaloración de la función magisterial, es más a nivel discursivo que operativo, pues en los hechos las oportunidades de superación profesional son escasas. La carrera magisterial se estableció como una alternativa al respecto, sin embargo es un proyecto inacabado, pues aunque considera aspectos de preparación y mejora salarial para los maestros, no contempla la modificación en las condiciones de trabajo, se habla de buscar el arraigo del maestro en el grupo, y se hace necesario crear estímulos diversos que incentiven el trabajo docente.

Es preciso incluir estos temas en los debates educativos, y más necesario aún, generar estos debates entre los involucrados, de manera que permitan llegar a una reestructuración escolar, en la cual la educadora se convierta en verdadera guía de los procesos de aprendizaje de sus alumnos, dejando así de ser mera ejecutora de lo que otros diseñan.

La educadora de grupo se encuentra subordinada a su jefe inmediato, que es la directora del plantel; tiene autonomía para llevar a cabo la planeación de actividades pedagógicas con el grupo a su cargo, y hacer el manejo que estime más conveniente del Programa Básico (PEP 92). Sin embargo, está subordinada a las indicaciones que llegan vía dirección y que deben realizarse en un margen muy estrecho para poder adecuarlas a las

necesidades de cada escuela y cada grupo en particular, así por ejemplo, si la dirección solicita la realización de actividades vinculadas al tema de educación vial, bajo el argumento de que es necesario que el Jardín de Niños colabore en la prevención de accidentes..., la educadora deber entregar lo que se le solicite, aunque para ello deba romper con la planeación que previamente había establecido con su grupo. Por otra parte, la supervisión escolar en ocasiones, limita la creatividad y espontaneidad de la educadora al anteponer al profesionalismo el criterio personal. Aquí valdría la pena preguntarse ¿que es lo que la autoridad evalúa en las maestras?, ¿no se centra esta en las habilidades para controlar el comportamiento de sus alumnos, para arreglar su salón y para llenar el registro programático y otras variantes en materia de planeación y evaluación, de acuerdo a los lineamientos preestablecidos? ¹¹

Por otra parte habría que señalar que para el logro de los objetivos de la educación preescolar, la Dirección General ha elaborado una serie de programas colaterales, que si bien enriquecen la práctica educativa de las educadoras, las saturan de responsabilidades. Así, una educadora que trabaja para SEP deber manejar, además del programa pedagógico: 1) El Programa de Educación Física, 2) Programa de Educación Musical, 3) Programa de Seguridad y Emergencia Escolar, 4) Programa Embellece tu Escuela y 5) Programa Nacional de Educación Ambiental (que actualmente se integra al PEP-92). De los cuales, al igual que los libros de apoyo del reciente programa pedagógico, sólo existe uno por plantel para que la educadora lo revise cuando no atiende al grupo.

Finalmente, en relación a la trascendencia de la organización institucional sobre el ejercicio docente, es importante destacar la contradicción que existe entre el planteamiento pedagógico de la institución, con la saturación de demandas, tanto manuales como intelectuales hacia las educadoras en una jornada de cuatro horas diarias.

2.- ORGANIZACION SINDICAL.

Al ingresar a la SEP las maestras del nivel preescolar automáticamente forman parte del SNTE, el sindicato más grande de Latinoamérica, que agrupa a alrededor de 800 mil maestros en todo el país. Actualmente, a partir de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, se federaliza la educación pública y por tanto el SNTE, quedando en cada uno de los estados una organización gremial, cuyos lineamientos generales emanan del Comité Ejecutivo Nacional del SNTE, pero que cuentan con cierta autonomía para la conducción de sus actividades en cada estado de la República.

En el D. F., los maestros de los niveles de preescolar, primaria y educación especial se agrupan en la secc.IX. Cabe señalar que en el periodo 1989-1992, la sección IX del SNTE tuvo al frente un comité ejecutivo 'democrático', producto del movimiento magisterial de 1989, el cual tuvo entre sus principales demandas: el aumento salarial, la democracia sindical y basificación a trabajadores interinos; de lo cual se obtuvo un incremento salarial de alrededor de 30%; instauración de mecanismos para la participación democrática de los agremiados, a través de la elección de un Comité Seccional democrático, así como Comités Delegacionales tanto democráticos como los llamados institucionales y de composición, todo ello ante la necesidad de abrir los canales para una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones de los órganos directivos del sindicato; así como también un aumento en prestaciones, tales como: reparto de créditos de vivienda y automóviles entre todos los solicitantes, de las prestaciones asistenciales del ISSSTE, el incremento en el goce de los acuerdos presidenciales ¹² y cambios de actividad, jubilaciones sin condicionamiento y haciendo ágiles los trámites, las basificaciones por escalafón de antigüedad, ya que en preescolar tan sólo, de las 7000 educadoras en servicio existían 3000 interinas, muchas de ellas con más de 20 años es esta situación laboral, de las cuales se logró basificar aproximadamente a 400 que no tenían ninguna plaza de base; muchas otras, aproximadamente un 35%, no fueron consideradas para el escalafón por tener ya una plaza en base.

3. *CONTRATACION.*

En la Cd. de México, las educadoras que prestan sus servicios ante la SEP, pueden acceder a la o las plazas por dos vías: la primera, en donde las educadoras egresadas de la Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños tienen una contratación automática por parte de SEP, quedando como empleadas de base después de haber cumplido seis meses de trabajo, como lo señala la ley laboral vigente, siendo la SEP quien asigna el plantel y el turno en el que deberán prestar sus servicios; y la segunda vía, es aquella en la que las educadoras egresadas de cualquiera otra escuela normal hacen su solicitud de empleo de manera individual, obteniendo un nombramiento de interinato limitado o ilimitado.

El nombramiento de base ofrece a la trabajadora la garantía de no ser separada del servicio a menos que incurra en faltas al reglamento que ameriten el cese temporal o definitivo, además de permitirle el gozar de todas las prestaciones que ofrecen tanto la SEP, como el ISSSTE y el SNTE.

El nombramiento de interinato, representa una contratación eventual, que puede ser limitado, es decir, para cubrir licencias específicas, como las de gravidez, por periodos de 90 días, o bien ilimitado, sin fecha de término, hasta que la dueña de la plaza (nombramiento de base) decida regresar a laborar después de haberse ausentado amparada con una licencia sin goce de sueldo por art. 43 fracc. VII de la Ley Federal del Trabajo, que otorga el SNTE.

Cabe señalar que los interinatos que se generan por las licencias anteriormente mencionadas son manejados por el SNTE, y se incrementaron de manera importante durante la gestión del grupo Vanguardia Revolucionaria, quienes aprovechando el excedente de profesores egresados de escuelas particulares, con reales necesidades de trabajo, aceptaban todo tipo de condicionamientos para obtener estos interinatos, los cuales iban desde el pago de cantidades desmedidas, hasta proposiciones sexuales, que en muchas ocasiones lograron concretar, obteniendo a través de ellos cierta autoridad e incondicionalidad sobre quienes se veían favorecidas.

Hacia finales de los 80's el ofrecimiento de la doble plaza dejó de ser un 'botín' exclusivo del grupo vanguardia revolucionaria del SNTE, y fue compartida con SEP. Empezaron a abrirse Jardines de Niños vespertinos y con ello a contratarse educadoras, primero a las que tuvieran nombramiento de base en su primera plaza, otorgándoseles nombramiento de interinato en la segunda, después, al aumentar la demanda de personal, se otorgaron dobles-plazas también a quienes tuvieran nombramiento de interinato. Así, la doble-plaza en algunos casos fue manejada por las autoridades de SEP, como un "premio a la buena conducta", ofreciéndose por ejemplo, a aquellas educadoras que no habían participado en el movimiento magisterial, o bien a aquellas que manifestaban apego a las normas, o simpatizaban con la autoridad. También fueron manejadas estas plazas por el SNTE, donde el 'comité democrático' las asignó a partir de un escalafón efectuado expresamente para ese fin, en donde se elaboraba la solicitud respectiva, y por medio de los interinatos que se generaban por las licencias por artículo 43 se otorgaban de acuerdo a la ubicación geográfica que se deseaba, sin ningún tipo de condicionamiento.

Este fenómeno de la doble plaza obedece a determinantes de tipo económico; sin embargo, aquí cabe resaltar que el trabajar doble-plaza si bien reporta beneficios económicos inmediatos, esto es a cambio del desgaste laboral y personal de la trabajadora. En el apartado 1 de este capítulo se señaló cómo la labor de la educadora involucra una serie de esferas y tareas de apoyo a la docencia que difícilmente pueden cubrirse en un horario de cuatro horas diarias; si a esto se suma una duplicidad de obligaciones y responsabilidades, seguramente la calidad de los resultados no será la óptima, pues además el desgaste tanto físico como emocional que implica el trabajar con dos grupos de niños entre tres y seis años de edad es muy grande, sobre todo si los grupos son muy numerosos; si bien es cierto que los grupos del vespertino normalmente son más reducidos, y la disciplina de trabajo en los planteles es más relajada al contar con muy poca supervisión, también es cierto que la energía y disposición para el trabajo también se ve afectada, más aún cuando para cubrir la segunda plaza es necesario trasladarse a un plantel muy distante.

Aparentemente el otorgamiento de doble-plaza representa un beneficio para las educadoras, pero esto es en lo individual, pues como gremio las posibilidades de aspirar hacia la profesionalización del trabajo docente se ven reducidas en tanto que la educadora que trabaja dos plazas difícilmente puede participar en actividades de superación profesional, y esto conlleva a una mayor enajenación del trabajo. La creación del esquema de Educación Básica en el año de 1985, en el cual se invitaba a los profesores a aumentar su salario con una plaza denominada 'de 3/4 de tiempo' o de tiempo completo, a partir de sus estudios de licenciatura y antigüedad en el servicio. Actualmente, las plazas de 3/4 han sido desdeñadas y hasta suplantadas por las dobles-plazas, pues si en una plaza de 3/4 de tiempo la educadora mejora su salario aproximadamente en 30% con la posibilidad de realizar actividades que enriquezcan su práctica docente, con sólo una hora más de trabajo diario, en una doble-plaza la educadora incrementa su salario en un 90% a 100% aproximadamente, aun cuando esto implique duplicar la jornada de trabajo.

4. SALARIO

El salario magisterial ha sido objeto de múltiples declaraciones públicas y oficiales, así como también el motor de las movilizaciones sociales más importantes en este sector de trabajadores.

Hacia la década de los 70's el magisterio contaba con un salario que le permitía tener un nivel medio de vida, de manera que la carrera de maestra/o resultaba bastante atractiva, pues con sólo 3 ó 4 años de estudio después del nivel de secundaria, las jóvenes podían contar con un empleo seguro que les proporcionaba buenos ingresos. Hacia la década de los 80's la economía del país enfrentó una de sus más severas crisis, teniendo entre sus principales consecuencias un alto proceso inflacionario que se intentó frenar con una política de austeridad y de restricción salarial hacia los trabajadores, lo cual ocasionó una fuerte caída en el nivel salarial del magisterio. Si se toma como base la evolución del salario

mínimo (el cual no corresponde a su finalidad, que es proveer al trabajador y su familia de los bienes necesarios para su reproducción), se puede observar en el cuadro siguiente (G1.1) como en 1982 el salario magisterial equivalía a 2.04 salarios mínimos, en tanto que en 1984 y 1988 casi estuvo a la par, es decir equivalía a 1.2; ya para 1992 se puede observar una ligera recuperación habiendo alcanzado el 1.9.

G1.1 SALARIO MINIMO Y SALARIO MAGISTERIAL

FECHA	SALARIO MINIMO	SALARIO MAGISTERIAL	PROPORCION
SEP 82	280	17 154	2.04
DIC 82	364	17 904	1.60
DIC 84	816	30 719	1.20
DIC 86	2 480	102 752	1.30
DIC 88	8 000	288 212	1.20
DIC 90	11 900	522 488	1.40
SEP 92	13 330	760 032	1.90

Fuente: Diario Oficial y talones de pago

Las principales características de esta crisis fueron: 1) el creciente endeudamiento tanto interno como externo, que debilitó y adelgazó la economía, 2) la petrolización de la economía, lo cual motivó que la caída en los precios internacionales del petróleo afectara fuertemente a las finanzas públicas, 3) inestabilidad monetaria, y 4) un proceso inflacionario que rebasó las políticas tendientes a controlarla. Ante esta situación, el Estado aplicó medidas tendientes a estabilizar la economía a través, entre otras cosas, del supuesto congelamiento de precios y salarios, medida que al final de la década demostró haber sido

útil en el control de la inflación, pero que sin embargo dejó a los salarios muy por debajo de lo que se encontraban en la década anterior. Esto originó una fuerte caída en el nivel de vida de la población, sobre todo en aquellos sectores cuya única fuente de ingresos es su salario, como es el caso del magisterio en general. Entre las educadoras la situación varía un poco, debido en parte a su condición femenina, pues muchas de ellas no son jefes de familia, como puede verse en el capítulo tres de este trabajo.

Lo anterior permite explicar la participación de grupos tan numerosos de maestros de educación básica en el movimiento magisterial de 1989 ¹³, en el cual se vio, que hasta las educadoras, -que se consideraban un sector apolítico, cuyo nivel de vida no dependía tanto de su salario como de las condiciones personales de vida (matrimonio, familia acomodada, etc)- participaran en paros, marchas y asambleas, arriesgando no sólo su integridad física, sino la de sus hijos y hasta su empleo. Cabe recordar que la participación de profesores en el movimiento magisterial fue sancionada por la SEP a través de descuentos, reportes y levantamiento de actas de abandono de empleo.

G1.2 INCREMENTOS SALARIALES

FECHA	INCREMENTO SALARIO BASE	NOMINAL SALARIO NETO	INCREMENTOS PROCENTUALES			
			SALARIO BASE		SALARIO NETO	
			ANUAL %	ACUM. %	ANUAL %	ACUM. %
SEP 82	17,154	20,262	0.00	0.00	0.00	0.00
DIC 82	17,904	21,020	4.37	4.37	3.74	3.74
DIC 83	22,504	28,460	25.69	31.19	35.39	40.46
DIC 84	30,709	42,824	36.46	79.02	50.47	111.35
DIC 85	61,380	57,981	99.88	257.82	35.39	186.16
DIC 86	102,752	109,544	67.40	499.00	88.93	440.64
DIC 87	233,180	235,140	126.93	1,259.33	114.65	1,060.60
DIC 88	288,212	337,004	23.60	1,580.14	43.32	1,563.23
DIC 89	398,542	486,752	38.28	2,223.32	44.44	2,302.29
DIC 90	522,488	535,194	31.10	2,945.87	9.95	2,541.37
DIC 91	606,086	679,545	16.00	3,433.21	26.97	3,253.79
SEP 92	760,032	1,068,682	25.40	4,330.64	57.26	5,174.32

Fuente: Indicadores económicos del Banco de México y talones de pago de personal docente

El presente estudio se realiza en el periodo comprendido entre 1982-1992, por considerarse el 82 el año en que se inicia el periodo de recesión económica del cual se derivaron una serie de incrementos salariales más o menos constantes y obligados por la inflación creciente, que para 1987 alcanzaba un 158.83 % con relación al año anterior. Sin embargo, dichos incrementos se dieron en forma espaciada, manejándolos ante la opinión pública como un gran esfuerzo del estado, siempre insistiendo en que los incrementos deberían ser reducidos, pues de lo contrario provocarían una mayor inflación. En el cuadro G1.2 puede observarse como a pesar de los incrementos anuales, tanto al salario base como al salario neto, la inflación acumulada es permanente, de manera que, tomando como ejemplo diciembre de 1985, al otorgarse un incremento salarial de 57.9 %, la inflación acumulada ya es de 476.55 %, tomando como base 1982. Siendo así encontramos que de septiembre de 1982 a septiembre de 1992, diez años después, el salario neto se incrementó 5,174.32 % en tanto que la inflación acumulada para el mismo periodo fue de 9,576.37 %, es decir, el salario real tuvo un decremento de 4,402 %, habiendo caído en 54 % con relación a 1982. Esto explica el porque casi la mitad de educadoras en servicio laboran en doble plaza, es decir, que si en 1982 una maestra podía vivir 'cómodamente trabajando una plaza', en 1992 para sostener su nivel de vida requiere de trabajar dos plazas. Cabe señalar que este no es un problema exclusivo del magisterio, sino de la clase trabajadora en general, sin embargo en este estudio sólo se está analizando la problemática de las educadoras.

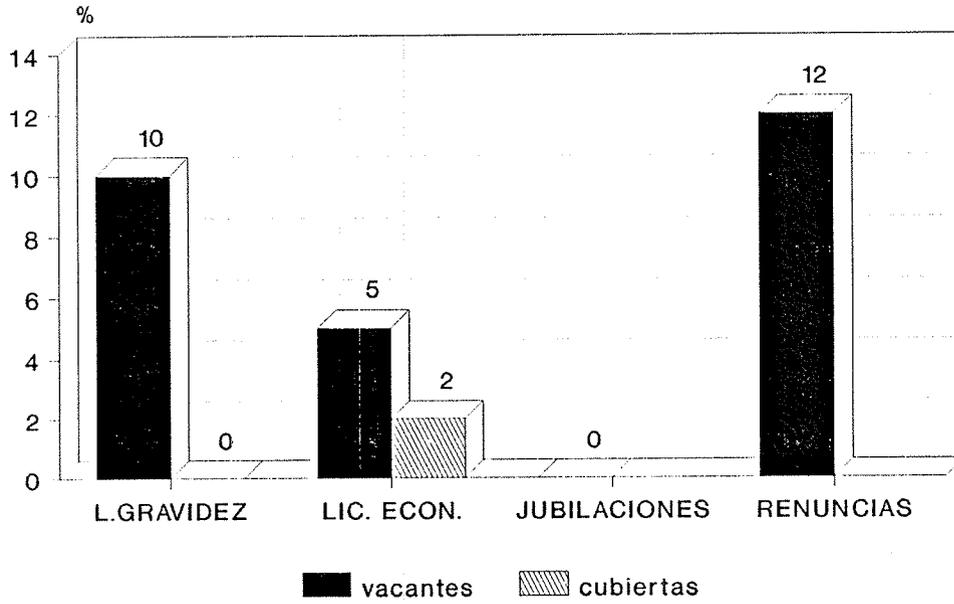
5. PRESTACIONES

La situación laboral de las educadoras se ve favorecida con la serie de prestaciones, sociales y económicas a que tienen derecho como trabajadoras al servicio del Estado y como miembros del SNTE. Estas prestaciones tienden a ser un factor de equilibrio que favorece la permanencia de las educadoras dentro del sistema.

La movilidad de personal en los jardines de niños de la Ciudad de México tiende a ser muy alta, como puede verse en los cuadros siguientes:

G1.3

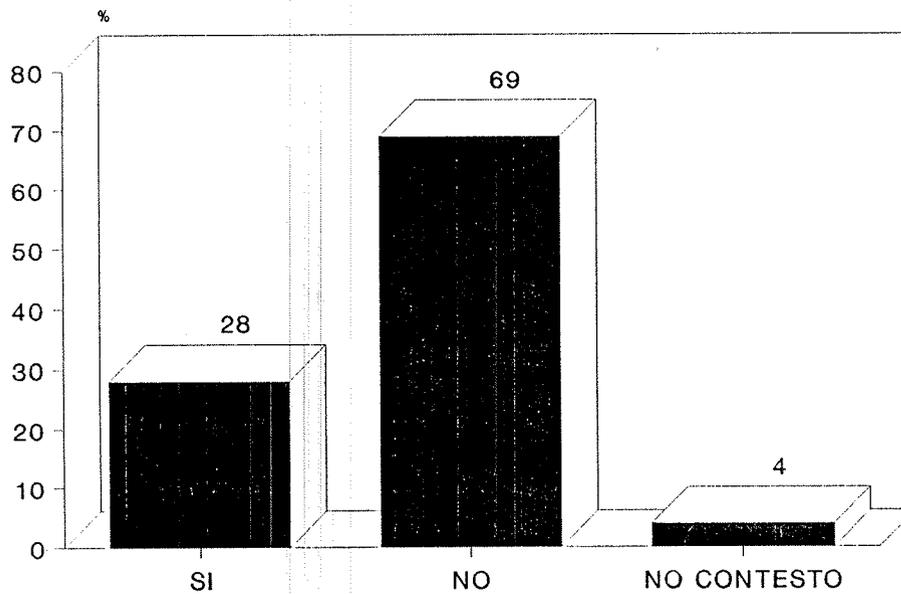
MOVIMIENTOS DE PERSONAL año escolar 1990-1991



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

G1.4

RETIRO TEMPORAL DEL EMPLEO POR TREINTA DIAS O MAS



Fuente: encuesta aplicada en el sect.DIF

Las educadoras solicitan cambios de adscripción, ya sea para buscar mayor cercanía del centro de trabajo a su domicilio, o para evitar situaciones conflictivas con autoridades y personal de sus planteles; también es frecuente la solicitud de licencias económicas, así como las licencias de gravidez, de manera que difícilmente en un jardín de niños se inicia el año escolar con la misma plantilla de personal que en el año anterior. El problema que de aquí se desprende radica en la dificultad que tanto la SEP como el SNTE enfrentan para la asignación de personal 'emergente', pudiendo estar uno, dos y hasta tres grupos sin maestra en un mismo plantel.

En el año escolar 1990-1991, la Secretaría de Trabajo y Conflictos de Preescolar, en la secc. IX del SNTE, recibió 331 solicitudes de licencias por artículo 43, lo cual representa el 4.88 % del total de educadoras en servicio en el sistema federal del D.F.

Entre 1989 y 1990 se registra un alto índice de solicitudes de licencias por art.43 en tanto que para 1991 se registra un movimiento inverso. Tal parece que dentro de las condiciones laborales de las educadoras existen factores que a pesar de la situación económica, siguen haciendo atractivo el empleo en la SEP, entre éstos se encuentran la serie de prestaciones que reciben por parte de la SEP, el ISSSTE y el SNTE y que se enlistan a continuación:

SEP

- Seguro del maestro
- Seguro de Vida de Aseguradora Hidalgo

ISSSTE

-Servicios médicos para la trabajadora, sus hijos y en caso de que sus padres sean sus dependientes económicos también.

-Licencias médicas por enfermedad de hasta 60 días por cada año lectivo y/o por maternidad.

-Permiso de lactancia para disponer de 30 ó 60 minutos diarios, de acuerdo con el tipo de plaza que tenga la trabajadora, por un periodo de seis meses después de disfrutar de su licencia de gravidez.

-Licencias médicas especiales, como el Acuerdo Presidencial según el cual el maestro tiene derecho a una licencia por seis meses con goce de sueldo, y en caso necesario una renovación por seis meses más, esto en caso de que se compruebe que por problemas de salud es necesario retirarse del empleo y que ello repercute en mejoría, y cambio de actividad, en el cual el maestro es dictaminado por enfermedad a retirarse de la labor docente por su estado de salud.

-Créditos: para vivienda, automóvil, compra de bienes duraderos (préstamos a mediano plazo) y préstamos a corto plazo, cuyos montos aumentan de acuerdo a la antigüedad en el servicio de la trabajadora.

-Pensiones: por incapacidad física, por muerte del esposo, si éste cotizaba al ISSSTE, por hijos menores de 18 años que hayan quedado sin padre, o que presenten algún tipo de discapacidad para poderse mantener (esto es durante toda la vida del hijo).

-Jubilación a los 27 años, seis meses un día de servicio.

-Pago de marcha y servicios funerarios.

- Estancias infantiles para los hijos de la trabajadora.

- Servicios turísticos y créditos para este fin.

SNTE

-Gestoría para trámites administrativos relacionados con el empleo.

-Licencias artículo 43, licencias sin goce de sueldo de hasta seis meses y permisos económicos y especiales por boda o alguna situación que le impida asistir a sus labores.

-Promociones económicas y credenciales de descuento SNTE, y Maestros a la Cultura

-Creditos para automóvil, computadoras, viajes.

A continuación se enlistan los diversos conceptos por los cuales las educadoras reciben percepciones adicionales al salario, con la nomenclatura que aparecen en los pagos quincenales que realiza la SEP.

Percepciones adicionales:

27 - sobresueldos (el D.F. se encuentra tabulado con el 40% del salario 07)

36 - Ayudas Culturales y Sociales

38 - Ayuda de despensa

22- Asignación docente específica (aquí se incluyen los conceptos E1 y E5)

21 - Asignación por servicios curriculares(concepto SC)

44 - Previsión social múltiple.

23 - Asignación docente genérica(concepto E9).

39 - Material didáctico.

46 - Becas.

24 - Gratificación de fin de año.

32 - Primas de vacaciones y dominical.

Q1-Q5 - Acreditación por años de servicio (quinquenios)

L1-LT - Acreditación por años de estudio de licenciatura en la U. P. N. y titulación.

Algunos de estos conceptos deben ser solicitados de manera individual para que sean incluidos.

Descuentos:

Fijos

01 - Impuesto sobre la renta.

02- Fondo de pensiones y diversas prestaciones ISSSTE.

04 - Servicio medico y maternidad.

50 - Seguro de vida colectivo Aseguradora Hidalgo.

77 - Seguro de retiro Aseguradora Hidalgo.

53 - Seguro del maestro.

58 - Cuotas sindicales

Optativos

03 - Préstamos a corto plazo ISSSTE

06 - Préstamos hipotecarios.

11 - Préstamos a mediano plazo ISSSTE.

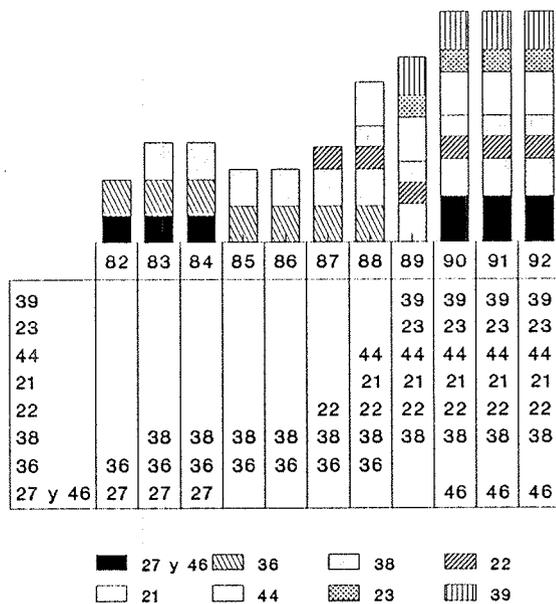
- FORTE

51 - Seguro de vida individual Aseguradora Hidalgo (desaparece a partir del 1o. de enero de 1993)

En los cuadros G1.5 y G1.6 se muestra la evolución de las percepciones adicionales en el periodo 1982-1992, tomando como base el mes de septiembre. En este estudio se dejó fuera los siguientes conceptos: 24, 32 Qx y Lx, los dos primeros porque se consideró que son generales para todo trabajador, los dos siguientes por ser variables en los montos. Así es posible observar como a partir de 1988 se registra un incremento en el número de conceptos de ayuda, los cuales hacia 1985-87 fueron reducidos representando apenas un poco más del 10% del salario neto; el incremento ha continuado, y a partir de 1990, más que incrementarse el No. de conceptos de ayuda se incrementaron los montos, los cuales representan un 25 % de salario neto. Aquí sería deseable poder realizar un análisis más completo sobre los orígenes y las implicaciones de esta política salarial.

GI.5

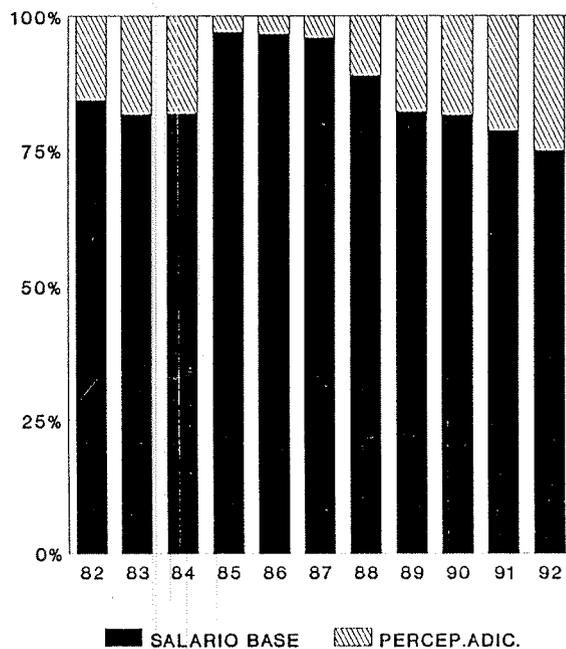
percepciones adicionales
1982-1992



Fuente: SEP, talones de pago

GI.6

SALARIO Y PERCEPCIONES ADICIONALES
1982-1992



Fuente: SEP, talones de pago

6. CARACTERISTICAS SOCIALES Y PERSONALES DE LAS EDUCADORAS

¿Quiénes son las educadoras de preescolar?, ¿qué es lo que las diferencia de los educadores de otros niveles?

Desde el sentido común, la educadora es aquella mujer joven, tierna, de buen aspecto, poseedora de una serie de habilidades y destrezas que le permiten desarrollar su 'trabajo' con los niños con cierta naturalidad. Se señala aquí el término trabajo, porque suele pensarse que la educadora más que un trabajo realiza una actividad placentera de cuidado a la niñez, que le gusta y además le corresponde, por el sólo hecho de ser mujer. Esta idea se ve reforzada ante la casi inexistencia en esta ciudad, de educadores del sexo masculino.

En el Programa de Educación Preescolar 1992, se afirma que "en el Jardín de Niños, el docente, sea hombre o mujer, es quien marca normas, valores sociales y vínculos afectivos para los niños" ¹⁴ se le considera como guía, promotor, orientador y coordinador del proceso educativo y, de manera muy importante, como ese referente afectivo a quien el niño transfiere sus sentimientos más profundos" ¹⁵

En los hechos, la educadora es un sujeto complejo, conformado tanto por una historia personal, como por una formación escolar específica tendiente a generar determinadas formas de pensar y actuar, pero que se ve permeada por las vivencias familiares y personales de las mismas. Así, al pensar en las educadoras habría que pensar en un grupo heterogéneo en donde conviven mujeres de diferentes edades, niveles socioeconómicos, y características personales y familiares cuyo punto de confluencia es la práctica docente con niños preescolares. Para los fines de este estudio se abordarán aquellos aspectos comunes y de afinidad, no adentrándose por el momento en los rasgos de diferenciación e individuación.

Un requisito fundamental para toda educadora, es el conocimiento del niño, el adentrarse en los procesos psicológicos, biológicos y sociales por los que atraviesa un niño desde la gestación; no basta conocer las características del niño preescolar, es preciso mantener en forma permanente una actitud de búsqueda para explicar las conductas de los

niños con los cuales trabaja, que le permitan orientar y reorientar su trabajo. Es falso pensar que los años continuos de trabajo con el grupo, por sí mismos, van a reportar los conocimientos necesarios para cumplir con la función que se espera por parte del docente; es necesario sistematizar la práctica, buscar otras formas de conocimiento, conferencias, lecturas diversas de temas diversos, en fin, todo aquello que haga surgir el cuestionamiento personal y profesional, y con ello ahondar en el conocimiento del desarrollo del niño del nivel preescolar. ¿Quiénes mejor que las maestras, madres en muchos de los casos, para conocer a los niños?. Sin embargo, existen una serie de estereotipos que entorpecen y frenan el desarrollo de la práctica docente.

Como bien se afirma en el Programa de Educación Preescolar, "La concepción que la educadora tenga de sí misma, producto de sus vivencias, preparación académica y experiencias profesionales, se refleja en su práctica docente a través de las actitudes que adopta en las actividades didácticas y en la influencia que ejerce en los niños" ¹⁶

7. ELEVACION DE LA CARRERA A NIVEL LICENCIATURA

En 1984, como parte del proyecto de Revolución Educativa iniciado por J. Reyes Heróles, se reforma la educación normal elevándola a nivel licenciatura; uno de cuyos objetivos fundamentales, según el discurso oficial, es "avanzar en la formación científica de docentes-investigadores de manera que se involucren en la reflexión teórica y el análisis crítico de su realidad, constituyéndose así en uno de los principales medios para elevar la calidad de la educación y lograr una mayor eficiencia, eficacia, relevancia y equidad del sector educativo..."¹⁷

Varias son las implicaciones que conlleva esta medida, tanto las de índole estrictamente política como las que atañen a la esfera de lo político-académico. Los cambios referidos en el sistema de formación de maestros articulan una serie de elementos; entre otros, destacan las negociaciones y presiones entre la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, las movilizaciones y demandas de la

Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación y las viejas aspiraciones del magisterio -de elevar a rango profesional la carrera de docente- y la perspectiva del Estado mexicano en busca de un nuevo maestro que sea capaz de enfrentar el reto de la calidad de la educación.

Los estudios de normal hasta antes del decreto que les confiere rango de licenciatura otorgaban el título de profesor de educación preescolar o primaria, y el egresado no tenía grandes problemas en encontrar trabajo. Sin embargo, al título que se le otorgaba fuera de su ámbito académico se le concedía poco valor, puesto que los estudios de normal se consideraban como subprofesión.

En un análisis que realizó Ma. Teresa Bravo, afirma que es en la escuela donde el control estatal se ha visto seriamente rebasado, ante la creciente inconformidad social por la crisis económica y la falta de espacios de participación democrática para la sociedad civil. Por ello una de las necesidades estatales es reestablecer su papel hegemónico en el control político de las instituciones"¹⁸ es por ello que en el régimen de Miguel De la Madrid se tendió a refuncionalizar el papel político-ideológico de la educación en general y del normalismo en particular.

Esta medida derivó múltiples consecuencias, siendo una de las más graves la importante reducción en la matrícula de estudiantes normalistas en todo el país, la cual pasó de 324 mil en el año escolar 82-83 a 105 mil en el año 1991-1992.¹⁹

Sus consecuencias se han dejado ver en la falta de profesores en las escuelas (como se muestra en el cap. III de este trabajo), y la tendencia actual de querer simplificar los requisitos para los aspirantes a la carrera de maestro. Este aspecto es tema para otras investigaciones, sin embargo aquí fue necesario considerarlo como una de las variables en el problema de la deserción.

NOTAS :

1 Remedi, Eduardo, et.al., Supuestos en la identidad del maestro, p.39

2 Ibidem, p.41

3 Programa de Educación Preescolar , SEP, M,xico, 1992, p.6

4 Ibidem, p.16

5 Los maestros de educación básica, C.E.E., p.113

6 Mayor información sobre el ANMEB, ver revista *Cero en Conducta* No.31-32

7 La carrera magisterial ofrece a los maestros de educación básica la movilidad horizontal, es decir, la posibilidad de incrementar su salario a través de un ascenso en el escalafón sin tener que ocupar puestos directivos.

8 "La iniciación en la burocracia", Eddy, Elizabeth ,en Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, SEP-Caballito, p.74

9 "El arreglo físico debe incluir varios centros de interés con los materiales didácticos correspondientes a cada área curricular, un periódico mural con los materiales y trabajos de los alumnos, relacionados con los temas tratados, así como decoraciones de varios tipos. Debe además estar a la vista todo el material escolar relacionado con las rutinas diarias. Generalmente se les da libertad a los maestros de elaborar sus propios materiales y de presentarlos como gusten, pero los tipos de materiales y arreglos que todos deben tener se especifican en circulares oficiales..."Eddy Elizabeth, "La iniciación en la burocracia", p.75

10 Ver revista *Cero en Conducta* No.11-12 "Costumbres estereotipadas en educación preescolar", Bertely María

11 Ver "La iniciación en la burocracia" por Elizabeth Eddy, en Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, SEP, Caballito

12 Los acuerdos presidenciales son una prestación del ISSSTE, que por medio del SNTE, se otorga a maestros cuya salud física o mental se encuentre severamente dañada.

13 Ver Proceso No. 643 feb-1989

14 Programa de Educación Preescolar, SEP. p.65

15 Ibidem, p.15

16 Desarrollo del niño en el nivel preescolar, p.26

17 Plan Nacional de Desarrollo 1976-1982

18 Bravo, Ma. Teresa. "Universitación de los estudios de normal, ¿mayor calidad de la enseñanza?", en *Rev. Cero en Conducta* No. 11-12, junio 1988, p.36

19 Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, Méx. SEP, 1982-1991

CAPITULO II

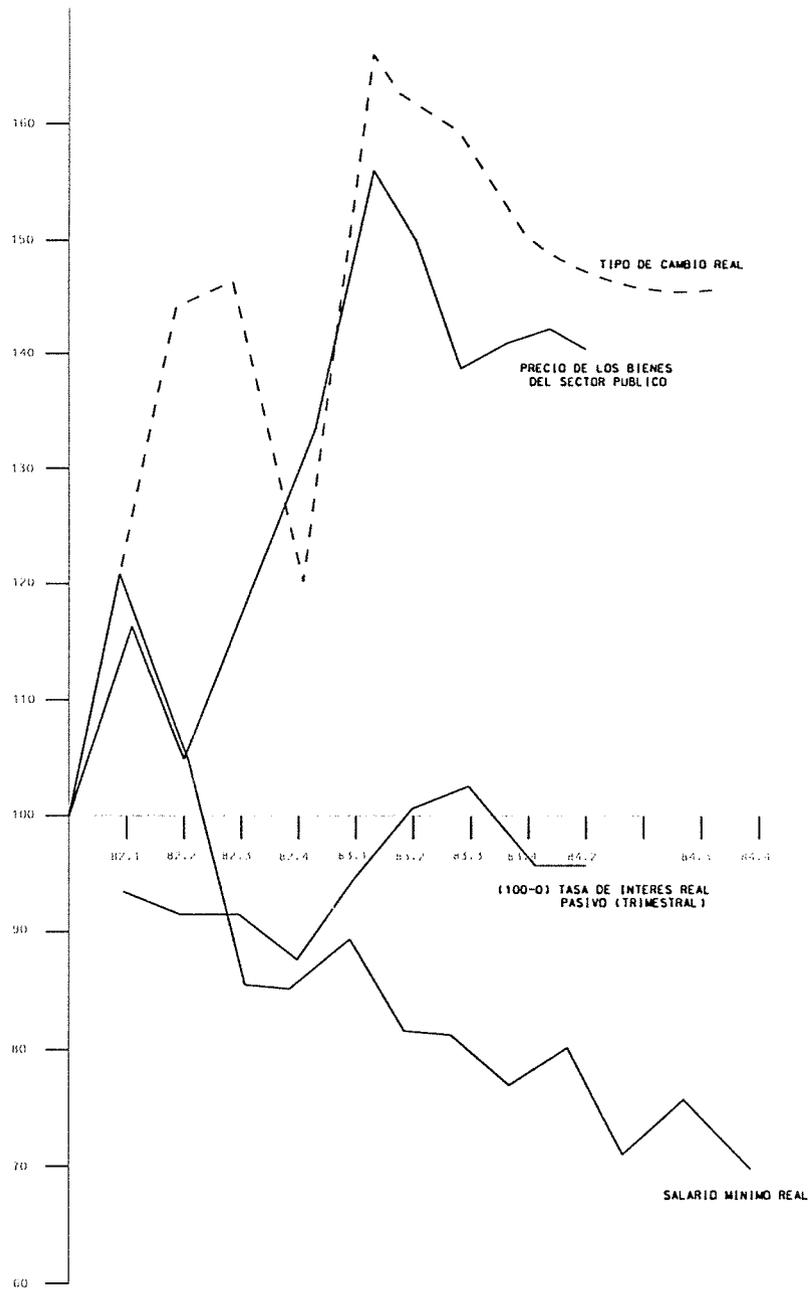
CONTEXTO SOCIOECONOMICO DEL PAIS 1982-1992

INTRODUCCIÓN

En los últimos 30 años, la economía mexicana ha sufrido cambios de gran trascendencia, entre los que se encuentran tres periodos de recesión económica: en 1960-62, en 1974-77, y en 1981-84. En el cuadro G2.1 se muestra la evolución del producto y del consumo per cápita en las recesiones antes mencionadas, tomando como punto de partida en cada caso el valor registrado por dichas variables en la cúspide del ciclo anterior. En el primero de esos periodos, ambas variables observaron cierto crecimiento. En el segundo, el producto per cápita se mantuvo prácticamente estancado y el consumo sólo se redujo el último año. Por el contrario, en el periodo comprendido entre 1981 y 1984 que se esperaba cierto repunte en la actividad económica, el producto per cápita continuó descendiendo hasta situarse en un valor inferior en más del 10% del que tenía en 1981. Además, a diferencia de los periodos de recesión anteriores, el consumo per cápita cayó en mayor medida que el producto.

CUADRO G2.1

Indicadores de precios relativos en el período reciente



Es así que en 1982 México entra en la recesión económica más profunda de las que ha enfrentado a partir del periodo inmediatamente posterior a la Segunda Guerra Mundial, y de la que se han derivado problemas inflacionarios, salariales, de desempleo, estabilidad monetaria, finanzas públicas, etc., que sumados a problemas de orden político y poblacional han contribuido al abaratamiento de la mano de obra en nuestro país, así como a la fuerte caída en el nivel de vida, principalmente de la población trabajadora.

Hacia fines de 1982 la economía mexicana enfrentó una situación de crisis sin paralelo en su historia contemporánea. Por primera vez en el periodo de posguerra, el producto interno bruto per cápita cayó, en ese año, en más de dos puntos porcentuales, con el consiguiente derrumbe en el empleo. A su vez la inflación, entre diciembre de 1981 y el mismo mes de 1982, alcanzaba niveles cercanos al 100%.

A pesar del intento por frenar el gasto público desde mediados de 1981, las finanzas habían alcanzado un nivel de deterioro tal, que el déficit fiscal se situaba alrededor del 17% del producto. El déficit en cuenta corriente, a su vez, ascendía a más de 2 700 millones de dólares, a pesar de que la contracción económica y las devaluaciones de 1982 habían generado un superávit comercial de más de 7 000 millones de dólares, en un contexto en que la deuda externa superaba los 80 000 millones de dólares, y presentaba una estructura de vencimientos que no sólo hacía imposible el seguir aumentándola, sino que acercaba al país a la cesación de pagos. Finalmente, la credibilidad en la moneda nacional y en el sistema financiero, prácticamente había desaparecido durante 1982, en un proceso de especulación que implicó una creciente fuga de divisas, (a pesar de que el dólar se encareció en más de 140% entre enero y agosto) y un fuerte proceso de desincorporación financiera.

En las páginas siguientes se analiza el desarrollo de la economía mexicana a partir de las políticas aplicadas por los gobiernos de José López Portillo, Miguel De la Madrid y Carlos Salinas de Gortari, destacando aquellos aspectos que sirvan como base para explicar la problemática salarial del magisterio.

1.- Gobierno de José López Portillo (1976-1982)

Los efectos inflacionarios de la devaluación de 1976 aun no habían terminado de hacerse sentir; las perspectivas de auge petrolero prestaban credibilidad al posible pacto con las centrales obreras en lo que hacía al control salarial. Así las cosas, en 1977 la inflación se sintió por encima de 30% para descender a 18% en 1978 y mantenerse alrededor de ese nivel en 1979, aproximándose a los niveles internacionales.

En 1980 la inflación repuntó alcanzando un 28% aproximadamente, tasa que se mantuvo durante 1981, acelerándose hacia el final del año. En los primeros siete meses de 1982 la inflación alcanzó su punto máximo al situarse en más de 38%.

De hecho en 1978 y 1979 la política de control salarial junto con la política de rezagar los precios de los bienes y servicios que vende el sector público consiguió reducir la tasa de incremento de los precios. A esto coadyuvó la baja en los precios relativos internacionales de los bienes agropecuarios y la relativa estabilidad del tipo de cambio.

Los aumentos en las tasas de interés, así como el deslizamiento cada vez más acelerado del tipo de cambio, no fueron de ninguna manera ajenos al esquema global de la política de cambio adoptada. Las altas tasas de interés y el deslizamiento fueron los mecanismos sobre los que recayó la lucha contra la dolarización de la economía y a la vez la consecución de altas tasas de ahorro y captación. Ambas medidas tendieron a agudizar las presiones inflacionarias, lo cual a su vez agudizó las expectativas devaluatorias, haciendo más atractivos los depósitos en dólares, obligando así a una nueva alza en el tipo de interés y a un deslizamiento más rápido de la paridad cambiaria. Este círculo vicioso de la política financiera que involucra a la inflación no pudo ser contenido por la política antinflacionaria adoptada. Las dos vertientes de esta política, tanto en los años de desaceleración como en los de repunte, han sido: el control de los salarios y el rezago en los precios del sector público. Sin embargo estos no parecen capaces de frenar, cuando menos en el caso mexicano, un proceso inflacionario en un periodo que vaya más allá del corto plazo.

En lo que hace al control salarial, la capacidad de controlar el salario promedio en México por la vía de la contención del salario mínimo legal (que es el mecanismo más importante de que dispone el Estado para este fin), se reduce conforme se alarga el periodo en que el mínimo legal es presionado a la baja en términos reales. Esto se debe a que los perceptores de ingresos superiores al mínimo están generalmente sindicalizados y tienen por lo mismo, mayor capacidad de resistencia. Lo que sucede en estos casos es una ampliación del abanico salarial que, además de redistribuir el ingreso desfavorablemente al interior de los asalariados, no evita el alza en los costos salariales en ramas importantes y, por tanto, la efectividad como mecanismo antinflacionario se pierde, alterando por otra parte, los precios relativos con la posible consecuencia de la presión inflacionaria.

Durante este sexenio se instrumentaron, además de reducciones sistemáticas en el salario mínimo real, una serie de topes salariales para los trabajadores que ganaban más del mínimo. Este mecanismo, si bien puede haber retrasado la aparición del fenómeno descrito en el párrafo anterior, no logró eliminarlo dada la importancia que en el ingreso de estos trabajadores tienen las prestaciones que, en general, permiten introducir aumentos en el ingreso total -y por tanto en el costo salarial- superiores a los otorgados en el mínimo legal. Por otra parte hay que señalar que la capacidad política para imponer caídas en el salario real también tiende a disminuir conforme se alarga el lapso de vigencia de la política.

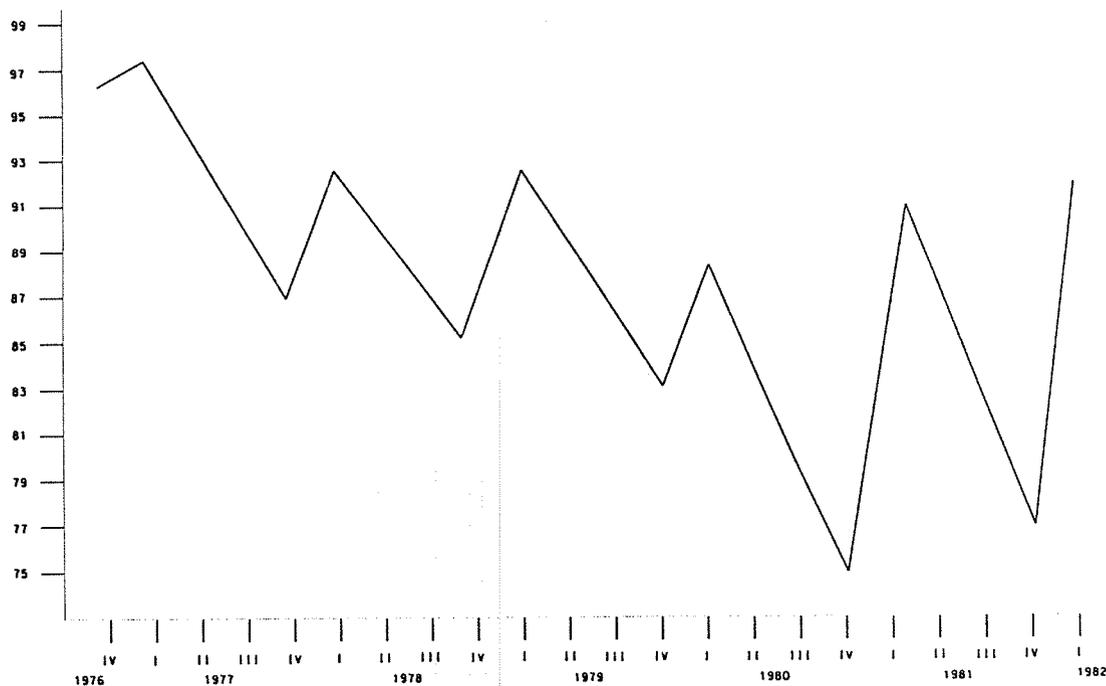
El ligero repunte observado en 1981 y 1982 en el salario mínimo legal resulta, probablemente, una indicación en este sentido (cuadro G2.2).

La contracción en el nivel de vida de la población trabajadora fue sin precedentes; el poder adquisitivo para el trabajador se vio reducido fuertemente, como resultado en buena medida, del proceso de ajuste con que se respondió a los desequilibrios macroeconómicos generados durante el auge anterior, particularmente en 1981. El repunte de la inflación en 1980-81, el creciente deterioro en las relaciones económicas con el exterior, aunado a la fuga masiva de capitales, así como el desequilibrio en las finanzas públicas, a su vez resultado de los dos primeros fenómenos y del intento por sostener el ritmo de crecimiento

CUADRO G2.2

Índice del salario mínimo legal en términos reales

Base Octubre 1976 = 100



Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Salario General ponderado por P.E.A. e Indicadores económicos Banco de México.

del producto, provocaron tal situación que las medidas relativamente moderadas del primer semestre de 1982, lejos de corregir desajustes, probablemente tendieron a agravarlos.

Con respecto al rezago en los precios de los bienes y servicios del sector público, los expertos señalan que es posible prever efectos negativos cuando la medida es llevada más allá del corto plazo¹. De lo anterior se deriva que la insistencia en los mismos mecanismos de control de la inflación se llevó más allá de sus límites razonables y que no sólo no fueron efectivos después de un cierto tiempo, alrededor de 1979, sino que incluso, al tener que ser abandonados, pudieron haber reforzado las presiones inflacionarias.

Las finanzas públicas sufrieron también serios desajustes y contribuyeron, en consecuencia, a precipitar la crisis. En la primera parte del sexenio, los requerimientos de capital para la expansión de la plataforma petrolera contribuyeron a ello: y en segunda lo fueron, 1) las transferencias crecientes de recursos públicos al sector privado, 2) la caída -dictada por las circunstancias internacionales- de los precios y demanda del crudo mexicano, a partir del segundo semestre de 1981. Así, los ingresos del Estado por conceptos no petroleros deberían reducir su participación. Esto era congruente además con la política indiscriminada de subsidios al sector privado. Además también era congruente con la política antinflacionaria que el Estado venía siguiendo al mantener rezagados, deliberadamente, los precios de los bienes y servicios públicos con respecto al promedio de precios internos.

A principios de 1982, la dolarización del sistema bancario alcanzó niveles sin precedentes en la historia moderna del país; en enero, el 50% de los depósitos en la banca privada y mixta estaban en dólares, mientras que en septiembre de 1976 este tipo de depósitos alcanzó el 33% del total. Durante el mes de febrero, sobre todo días antes de la devaluación, se registraron ventas masivas de dólares por la banca nacional. Frente a esta perspectiva, el Banco de México se retiró del mercado cambiario con la consiguiente devaluación del peso en más de 40%².

2.- Gobierno de Miguel De la Madrid (1982-1988)

En el sexenio de Miguel De la Madrid se aplicaron dos paquetes de medidas de política económica: el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE), y el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, los cuales se ocuparon respectivamente de la estrategia de cambio estructural para impedir que el crecimiento económico a mediano plazo volvieran a generar los desequilibrios que llevaron a la crisis.

El PIRE (programa de corto plazo) tuvo como objetivos fundamentales: 1) recuperar la confianza en el peso, lo cual, en la versión oficial, implicó una vuelta gradual a la libertad de cambios; 2) lograr un tipo de cambio realista y relativamente estable, para lo que resultaba indispensable; 3) controlar la inflación; 4) aumentar el ahorro interno tanto público como privado, y 5) defender la planta productiva para con ello mitigar los efectos de la crisis sobre el nivel de empleo.

En cuanto al punto tres, control de la inflación, que es el de mayor interés para este estudio, la estrategia consistió en aplicar las siguientes medidas: en primer lugar, un conjunto de acciones destinadas a reducir drásticamente la presión de la demanda por la vía de una reducción extraordinaria del déficit público. La meta en este punto fue reducir a la mitad el déficit como proporción del producto, esto es, llevarlo a 8.5% del producto interno bruto. Esta reducción fue resultado, en partes iguales, de una caída en el gasto y un aumento en los ingresos. En este último terreno el programa buscó aumentar la recaudación impositiva en dos puntos porcentuales del producto, como resultado del aumento en el impuesto al valor agregado y a otros impuestos indirectos. Por otra parte se pretendió que el ajuste en el precio de los bienes y servicios que producía el sector público contribuyera con otros dos puntos y medio, también como proporción del producto. Si bien el programa reconocía que estas medidas tendrían un fuerte impacto sobre los precios, se argumentaba que dicho impacto sería único; se concentraría en los primeros meses, y al aumentar los ingresos públicos, coadyuvaría a evitar el "financiamiento inflacionario del déficit", a reducir

dicho déficit, por lo tanto la demanda agregada y, por esta vía, a controlar la inflación más adelante³

La estrategia de aplicación de estas medidas en el tiempo fue similar a la seguida en el caso de la política cambiaria. Los precios en los bienes y servicios que ofrecía el sector público fueron aumentados bruscamente en diciembre y enero, el impuesto al valor agregado saltó de 10 a 15% al mismo tiempo que se amplió el número de artículos sujetos a gravamen.

El segundo pilar de la estrategia antinflacionaria lo constituyó la política salarial, que consistió básicamente en el establecimiento de un tope a los aumentos nominales de 25%, que implicaba una nueva caída del salario real, y por lo tanto, contribuía a deprimir la demanda, además de aliviar, por el lado de los costos, las presiones inflacionarias.

En la lógica del programa, la caída en términos reales se concentraría en los primeros meses y tendería a desacelerarse conforme lo hiciera la inflación, lo cual permitiría enfrentar las presiones laborales a mediados del año con aumentos más moderados cada vez, en una espiral precios-salarios descendente. Por otra parte, también en lo que respecta al intento de frenar los costos, presentando en el programa como apoyo a la oferta, hubo un conjunto de medidas como el seguro cambiario; las divisas baratas para el pago de la deuda externa, y el crédito barato a algunos sectores, tendientes a aliviar los costos financieros de las empresas y las presiones inflacionarias que el aumento en las tasas de interés y la devaluación acarreaban.

Por último, en lo que respecta a la política de precios, el programa y las medidas puestas en práctica a partir de diciembre, partían del supuesto de que a mediano plazo el control de precios resultaría inoperante al ocultar artificialmente, más que eliminar las presiones inflacionarias. Así, se retiraron los controles a casi todos los bienes, excepto algunos de consumo masivo, dejando al mercado su regulación en la esperanza de que la contención de la demanda desacelerase el ritmo de crecimiento de sus precios.

En diciembre de 1982, después de la nacionalización de la banca y de la introducción del control de cambios generalizado, se puso en marcha un programa de estabilización que puede considerarse como auténtico "tratamiento de shock" ⁴

El objetivo central del programa fue recuperar el equilibrio entre el déficit público, el déficit externo y la tasa de inflación. Para ello se pretendía eliminar las distorsiones en la estructura de precios relativos generados por la política económica de la década de los años setenta. La reducción sistemática del déficit fiscal perseguía, desde luego, aumentar el ahorro público y, sobretudo desacelerar la inflación a través de una brusca caída en la demanda. La última devaluación de 1982 pretendía modificar los precios relativos frente al exterior y el deslizamiento posterior de la moneda mexicana buscaba mantener constante el nuevo tipo de cambio real consiguiente. Estas medidas, pretendían asignar recursos hacia ramas en las que México tenía ventaja comparativa. Por esta vía se buscó, a mediano plazo, mejorar la balanza de pagos, y a corto plazo, contrarrestar los efectos de la recesión sobre el empleo. Con estas medidas, supuestamente el nuevo proceso de crecimiento, una vez superada la crisis, no generaría nuevos desequilibrios. Además estaría garantizada la capacidad de enfrentar el servicio de la deuda.

A primera vista, la evolución de la economía en 1983 y 1984 parece convalidar el esquema de política adoptado, implícitamente, el diagnóstico y la visión de la economía en que se inspira. La inflación, medida de diciembre a diciembre de esos años se redujo de casi 100% en 1982, a 80% en 1983. La cuenta corriente de la balanza de pagos pasó de déficit a superávit. El déficit público como porcentaje del producto habría disminuido de 17.5% a más o menos 7% ⁵. Tales resultados y el compromiso de implantar medidas igualmente razonables en el futuro, sirvieron para reprogramar favorablemente la estructura de vencimiento de la deuda externa y para presentar a la economía mexicana como ejemplo a seguir por los países en circunstancias semejantes.

Esta visión de la economía durante 1983 y 1984 pareciera tener cada vez más apoyo en el país. Podría sintetizarse en la siguiente afirmación: "el sacrificio que supone la

baja en el nivel de vida ha sido el costo, alto pero necesario, de la recuperación del equilibrio y del establecimiento de bases firmes para retomar una trayectoria de crecimiento capaz de prolongarse en el tiempo, sin repetir la historia de los últimos quince años" 6.

La desaceleración de la inflación obedeció, se afirmó, no a la contracción de la demanda, sino al mantenimiento de una política salarial muy restrictiva y al relajamiento de la política inicial en materia de tipo de cambio, tasas de interés, precios y tarifas del sector público. El repunte del producto en 1984, se asoció a una política fiscal menos restrictiva que la del año anterior, no obstante la disminución del déficit público como porcentaje del producto.

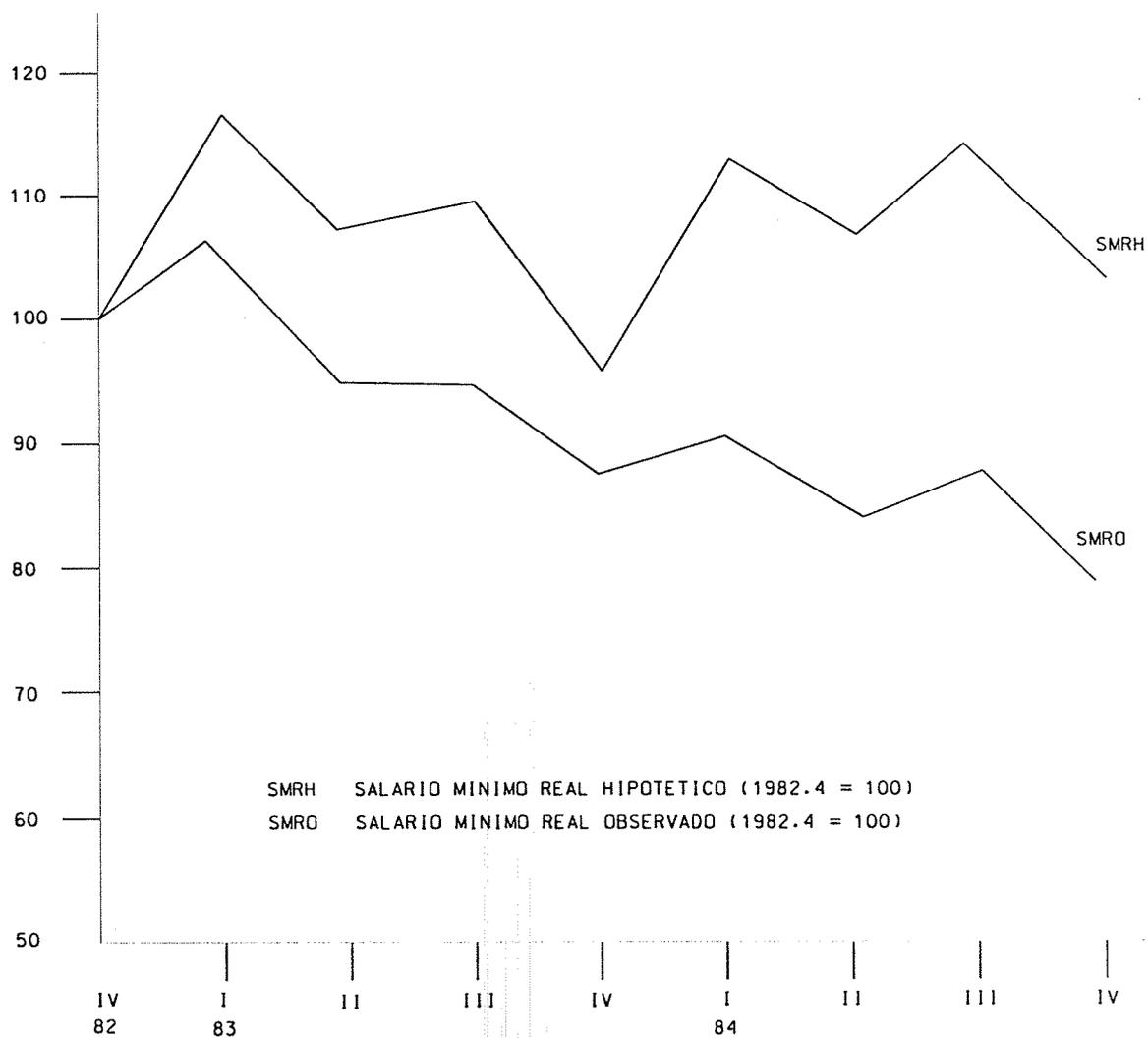
En la práctica, la nueva estructura de ingresos del sector público fracasó como esquema de financiamiento del gasto público, resultando en un serio deterioro de las finanzas públicas.

En la gráfica siguiente (G2.3) se muestra la evolución trimestral del salario mínimo legal, en términos reales, y se compara con la que se habría observado si la inflación se hubiera reducido de acuerdo con lo previsto. Aparentemente con base en estas previsiones, se fijó la política de salarios nominales. Esta se siguió al pie de la letra y resultó en una caída del salario real que para 1984 alcanzaba 30% aproximadamente, si se toma como base 1981.

El ajuste fiscal se dio desde 1982, puesto que ese año el déficit público efectivo (como porcentaje del PIB) se redujo a casi la mitad de su valor en 1981. Esto explica que la contracción económica se iniciara hasta entonces. El déficit público, entendido como los requerimientos de financiamiento del sector público se mantuvo a nivel muy alto debido al brusco aceleramiento de la inflación registrada en 1982. En 1983, el ajuste fiscal se intensificó hasta llevar a un superávit público efectivo del orden de 2% (frente al PIB) y provocar por lo tanto, la profunda recesión de ese año y el sobreajuste en la cuenta corriente de la balanza de pagos. En 1984, el ajuste se relaja moderada aunque insuficientemente,

CUADRO G2.3

Salario mínimo real observado e hipotético*



Fuente: Banco de México. *Indicadores económicos*

* El salario hipotético fue estimado bajo el supuesto de cumplimiento de los costos de inflación.

evitando con ello, que continúe la caída del producto real. Este último año los requerimientos financieros del sector público disminuyeron (como porcentaje del PIB) por obra exclusivamente, de la disminución en la tasa de inflación. Por otra parte, como ya se ha señalado, la política seguida condujo a un superávit fiscal efectivo que difícilmente podría determinar el nivel de inflación observado.

El 16 de diciembre de 1987, el Gobierno Federal, representado por los secretarios de Programación y Presupuesto, de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, el sector obrero, cuyo delegado fue el Secretario de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el sector campesino, por medio del Secretario General de la Confederación Nacional Campesina (CNC) y las cámaras industriales y de comercio, se firma el Pacto de Solidaridad Económica (PSE). Este programa vino a constituir la puesta en marcha formal de una estrategia antinflacionaria relativamente distinta de las que se habían seguido.

El anuncio del pacto fue precedido por una devaluación de 22% del tipo de cambio controlado, colocándolo al nivel del tipo de cambio libre y por un considerable ajuste hacia arriba en los precios y tarifas públicas: los precios de los combustibles, la electricidad y de los fertilizantes se incrementaron entre un 83 y 85% ⁷.

La política fiscal tuvo una orientación decididamente restrictiva con el objeto de aumentar el superávit primario del sector público en 2.9 puntos porcentuales como proporción del PIB ⁸, con el fin de llegar al 8.3% para 1988. Este aumento se instrumentaría mediante la reducción del gasto y la elevación de la recaudación fiscal y de los precios de los bienes generados por el sector público.

En la política comercial se aceleró la reducción de los aranceles máximos, que pasó de 40 a 20%. Asimismo, se anunció la desaparición de la sobretasa de 5% del impuesto general de importación. Se hizo hincapié, en que la paridad cambiaria sería establecida con base en un doble objetivo: apoyar el abatimiento de la inflación y asegurar la competitividad internacional del aparato productivo nacional.

Estas medidas constituyeron una estrategia distinta de la que se venía siguiendo. Su carácter distintivo residía en el paquete de medidas relacionadas con la política de ingresos. En este campo, el PSE propuso un mecanismo de indización hacia el futuro, en salarios, precios y tarifas públicas que entró en vigor a partir de marzo de 1988. El PSE especificaba que una vez que se hicieran los ajustes necesarios a los precios, sólo se permitirían aumentos moderados, acordes con la evolución de los precios y tarifas públicas.

El 28 de febrero de 1988 se firmó otro documento que transformó algunos puntos importantes del PSE. Las modificaciones más importantes ocurrieron en la instrumentación de la política de ingresos. El nuevo plan informó que, en vez del proceso de indización hacia adelante que supuestamente comenzaría a partir de marzo, se ponía en vigencia un esquema de congelamiento de precios. Como parte de este esquema, el gobierno se comprometía a dejar fijos el tipo de cambio y los precios de los bienes y servicios producidos por el Estado. Asimismo se informó que los precios de los bienes bajo control también permanecerían constantes. Con respecto a salarios se recomendó aumentar en 3% los salarios mínimos y los contractuales. El aumento se justificó con base en que esta cifra es la que podría esperarse para la inflación durante el mes de marzo.

Hasta mediados de septiembre los compromisos anteriores se modificaron escasamente. El tipo de cambio, los salarios mínimos, los precios y tarifas públicas y los precios de la canasta básica permanecieron constantes. El gasto público programado se contrajo en términos reales. En agosto se anunció que el PSE continuaría vigente hasta el final del sexenio, permaneciendo constantes los precios de los bienes y tarifas públicas, el tipo de cambio y los salarios mínimos. También se anunciaron medidas adicionales como: la desaparición del impuesto al valor agregado de 6% para alimentos procesados y medicamentos, la desgravación en 30% del impuesto sobre la renta en sueldos hasta cuatro veces el salario mínimo, y el compromiso de reducir en 3% en promedio el precio de las mercancías producidas por el sector privado.

3.- Gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994)

La política económica seguida durante el presente régimen se basa en el acuerdo nacional para la recuperación económica con estabilidad de precios, el cual forma parte del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, en el cual se señalan las siguientes líneas principales: 1) la consolidación de la estabilidad económica, 2) la ampliación de recursos para la inversión y 3) la modernización de la planta productiva. Para finales de 1989 el déficit financiero público se redujo en un 60% en relación al año anterior. A ello contribuyó la disminución de las tasas de interés como consecuencia de la menor inflación y de la renegociación de la deuda externa. El superávit primario, o sea, la diferencia entre gastos distintos al servicio de la deuda aumentó un 31% con relación al año anterior. el gasto público se mantuvo en niveles congruentes con la necesidad de consolidar el abatimiento de la inflación y de apoyar la renegociación de la deuda.

En febrero de 1990 la firma del acuerdo de renegociación de la deuda externa, que ascendía a 99 700 millones de dólares⁹ para quedar de la siguiente manera: el 43% de la deuda elegible se orientó a la opción de reducción al monto principal, el 47% a la disminución de intereses y el resto en aportaciones de dinero nuevo. En términos netos, la deuda externa pasó de representar el 54% del producto del país en 1987, a 23% en 1991. Por su parte, la deuda interna disminuyó a 15% en el mismo lapso¹⁰.

Los recursos derivados de las privatizaciones se canalizaron al Fondo de contingencia aplicándose a cancelar pasivos por 20 billones de pesos, que el gobierno federal tenía con el Banco de México; de esta manera, los ingresos de las privatizaciones se han destinado a programas de beneficio popular a cargo del programa solidaridad.

En materia fiscal, el déficit se redujo a la mitad. Con miras a distribuir más equitativamente la carga fiscal se establecieron tasas más bajas y competitivas en el ámbito internacional. Internamente se ha tratado de eliminar tratamientos privilegiados a ciertos grupos de contribuyentes, ampliando la base en el Impuesto Sobre la Renta, al Activo y al Valor Agregado: el impuesto del 2% al activo de las empresas, se creó "con el propósito de

que pague más quien más tiene"¹¹. Asimismo se simplificaron disposiciones fiscales y se agilizó el despacho de las mercancías en las aduanas.

Con el objeto de fortalecer el ahorro nacional y dar pasos adicionales en las prestaciones a los obreros, se instauró el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Se trata de una prestación adicional, a cargo de los patrones, deducible de ISR y equivalente al 2% del salario integral; esta prestación amplía los mecanismos y montos de aseguramiento para el trabajador en caso de retiro, incapacidad, desempleo o muerte. El acceso masivo de la población al sistema financiero formal favorece la reconstitución del ahorro interno a plazos más amplios y el financiamiento de proyectos productivos de larga maduración.

La política cambiara concilió la disminución de la inflación con la competitividad del peso. El deslizamiento para 1989 fue del 13%; sumando a éste la inflación internacional, el encarecimiento de los bienes del exterior resulta superior al aumento de los precios internos al productor, que fue de poco más del 10%, en este mismo año, el precio internacional del petróleo se vio fortalecido. Las exportaciones no petroleras, por su parte, crecieron en el mes de julio más de 8% respecto al año anterior. Por los efectos de la apertura comercial y del dinamismo de la actividad económica, las importaciones mantienen ritmos de aumento elevados, aunque decrecientes: así, el crecimiento anual de las importaciones se redujo de 50% en enero a 14% en julio, el superávit comercial alcanzó el monto de 381 millones de dólares en dicho periodo¹².

El crecimiento económico, que en el primer semestre de 1991 fue casi del 5% anual, ha sido el más alto para este periodo en los últimos 10 años. La inflación acumulada se redujo fuertemente. Por primera vez en la historia se alcanzó un superávit fiscal de casi 10 billones de pesos. en este resultado influyó de manera particular el ingreso por la venta de Teléfonos de México y de los Bancos. En esta administración se han desincorporado 362 entidades, quedando 221 bajo el control estatal.

En el marco de la estricta disciplina fiscal se abrió el espacio para el crecimiento positivo del gasto social. Así, este gasto, que incluye salud, educación, desarrollo urbano y

regional, y el programa Solidaridad, pasó en 1991, de un 32% a un 44% del gasto programable en 1988.

El Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) ha permitido abatir la inflación y la reducción del desliz del tipo de cambio de 80 a 40 centavos diarios en promedio.

Después de tres años de pláticas y negociaciones se llegó a un acuerdo con Canadá y Estados Unidos para crear una zona de libre comercio en América del Norte, a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio, lo cual implica la eliminación de cuotas y aranceles en los tres países, unos en forma inmediata y otros en forma paulatina.

NOTAS :

1 Ver Economía Mexicana No.4 , CIDE, México.

2 "Evolución reciente y perspectivas de la economía mexicana", en Economía Mexicana No. 6, CIDE, México, 1984.

3 Casar, Jos, "La política económica del nuevo gobierno", en Economía Mexicana No. 5, CIDE, México, p. 38

4 "Evolución reciente y perspectivas de la economía mexicana", en Economía Mexicana No. 6, CIDE, México, p.10

6 "Evolución reciente y perspectivas de la economía mexicana" en Economía Mexicana No. 6, CIDE, México, p.20

7 Moreno, Brid, Juan Carlos, "El pacto de solidaridad económica y los programas heterodoxos en América Latina", en Economía Mexicana No. 9-10, CIDE, México.

8 Banco de México. Informe Anual 1987, p. 32

9 II Informe de Gobierno, Carlos Salinas de Gortari, México, 1990

10 Ibidem.

11 Ibidem

12 III Informe de Gobierno, Carlos Salinas de Gortari, México, 1991

CAPITULO III

ANALISIS DE LA SITUACION LABORAL DE LAS EDUCADORAS EN EL SECTOR DIF-I DE LA CD. DE MEXICO

En el mes de junio de 1991 se aplicó una encuesta al personal docente, directivo y de supervisión del sector DIF-I de la Dirección General de Educación Preescolar, con la finalidad de conocer algunos aspectos relevantes para el estudio de las condiciones laborales de las educadoras.

La encuesta se llevó a cabo en dos fases: en la primera se aplicaron 101 cuestionarios tipo A a las educadoras con grupo, en la segunda 23 cuestionarios tipo B a las directoras y 5 cuestionarios tipo C a las supervisoras (cuatro inspectoras de zona y una jefe de sector).

El sector DIF está integrado por cuatro zonas escolares y 16 planteles, 7 de ellos con turno matutino y vespertino, distribuidos en diferentes colonias de la ciudad.

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, para lo cual se han agrupado los datos en cinco grandes temas:

I.- CARACTERISTICAS PERSONALES DE LAS EDUCADORAS.

1.- Edad.

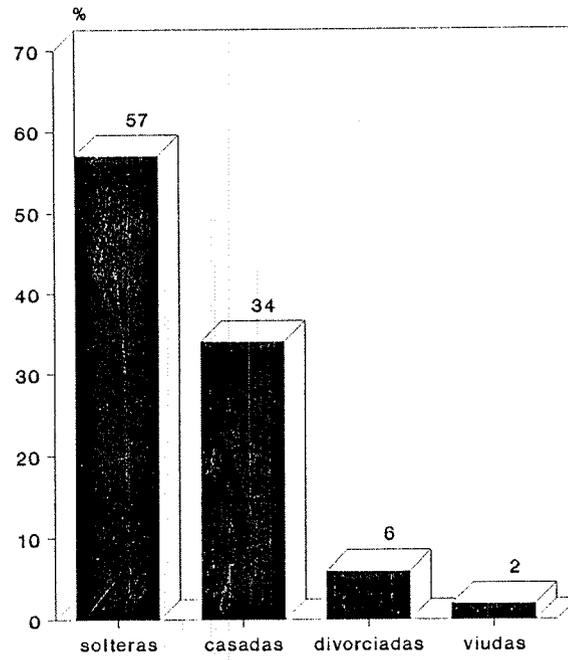
De las educadoras encuestadas se obtuvo que la media de edad es de 29 años. Este dato, aunado a otros como son el de antigüedad y estado civil (ver pág.3), nos sugiere que la movilidad entre las educadoras es grande, es decir muchas de ellas no permanecen en el empleo por más de diez años, si se considera que por lo regular las educadoras ingresan al servicio alrededor de los 19 años. Lo anterior nos sugiere que actualmente el grueso de personal docente en los Jardines de Niños es joven, y se puede suponer que las educadoras con pocos años de haber ingresado al servicio, generalmente son quienes tienen mayor iniciativa y disposición hacia el trabajo.¿ Será por esto que se dice que las educadoras parecen "hormiguitas"?

2.- Estado civil y número de hijos.

El 62% de las educadoras encuestadas no tiene hijos, el 26% tiene 1 ó 2, el 8% tiene 3, y el 2% tiene 4. Estos datos reflejan que al parecer la condición de maternidad ya no es tan compatible con el trabajo de educadora, como ocurría hace algunos años, en que se pensaba, que este era un empleo "ad-oc" para mujeres, que podían combinarlo de manera casi natural con las responsabilidades que implican los hijos. Hoy en día parece ser que éste es un empleo apropiado para mujeres jóvenes, solteras en su mayoría, y que ante la llegada de los hijos, si se tiene esposo es preferible retirarse del trabajo. En la gráfica G3.1 se puede observar que el 58% de educadoras son solteras, 34% casadas, 6% divorciadas y 2% viudas.

G3.1

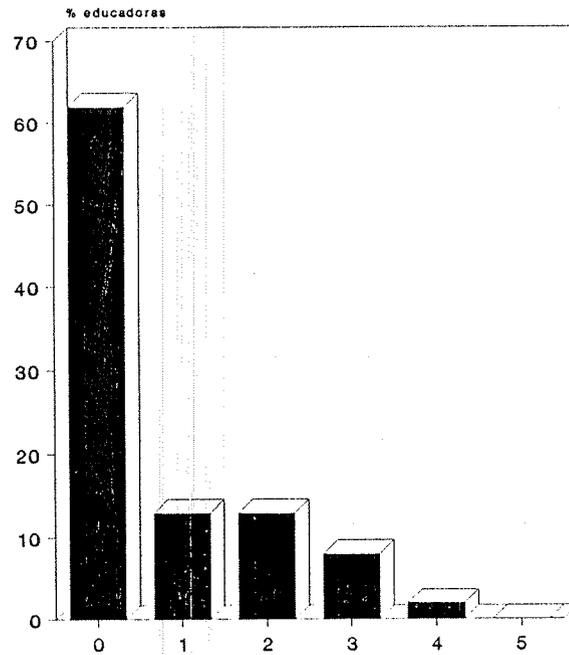
ESTADO CIVIL



Fuente: encuesta aplicada en el sect. DIF

G3.2

No. DE HIJOS



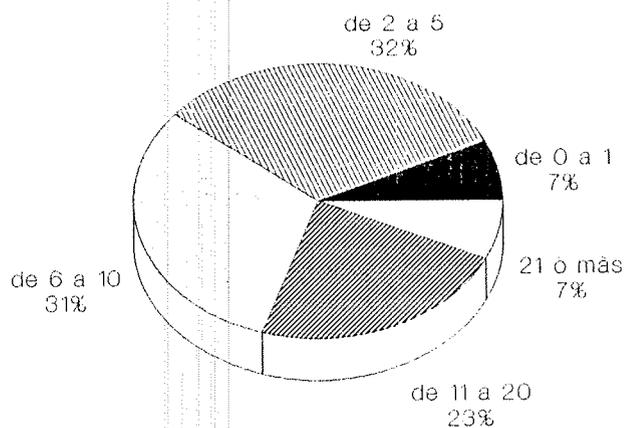
Fuente: encuesta aplicada en el sect. DIF

3.- Antigüedad.

Entre el personal encuestado se encontró que el 70% tiene menos de 10 años de servicio, el 23% tiene de 11 a 20, y el 7% restante tiene más de 21 . A través de estos datos es posible observar como después de diez años de laborar como educadoras, cuando se tiene alrededor de 30 años de edad, influyen de manera importante factores derivados tanto de las condiciones laborales, como sociales y personales de las educadoras, que las motivan a abandonar la docencia, es por ello que en este sector la mayoría de educadoras son jóvenes y con menos de diez años de servicio, después muchas de ellas se retiran ya sea para laborar en otro sitio, para dedicarse a las tareas del hogar, etc.

G3.3

AÑOS DE SERVICIO



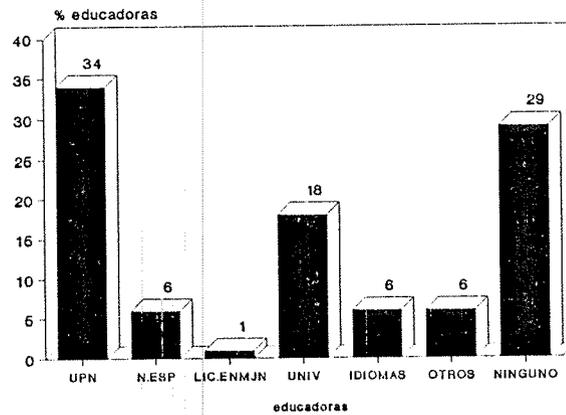
Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

4.- Formación profesional.

Otro dato interesante derivado de la encuesta, se encuentra en la gráfica G3-4, la cual muestra cómo el 72% de las educadoras ha realizado otros estudios, en diferentes instituciones, esto pone de manifiesto que entre las educadoras está latente el deseo de superación, por lo cual se hace necesario ofrecerles mayores oportunidades.

G3.4

OTROS ESTUDIOS

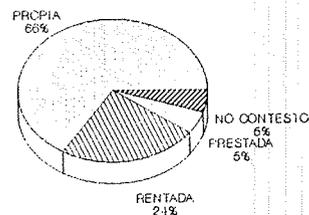


5.- Nivel socioeconómico.

En este punto sólo se tomaron en cuenta tres aspectos (por razones de tiempo): vivienda, formas de transporte y ocupación de sus padres.

G3.5

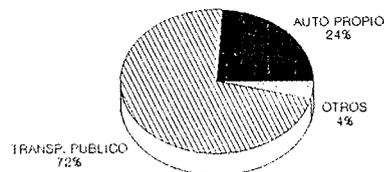
VIVIENDA



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

G3.6

FORMAS DE TRANSPORTE

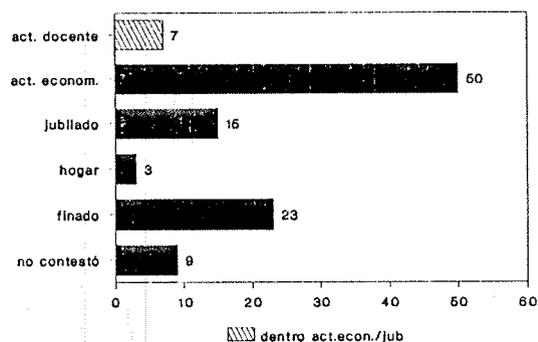


Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

Como puede apreciarse en las gráficas anteriores, el 66% de las educadoras vive en casa propia, parece asombroso, sin embargo, esto no significa que posean casa propia, sino que viven en ella, ya sea porque es casa de sus padres o por estar casadas. Lo anterior les representa la posibilidad de no tener que destinar una parte del salario para el pago de la renta. En cuanto a las formas de transporte, este dato se consideró indicativo del nivel de vida de las educadoras en el sentido de que en la década de los 70's era muy común ver a las maestras llegar en automóvil a las escuelas, los créditos que otorgaba el ISSSTE para la compra de automóviles tenían mucha demanda. En 1991 sólo un 24% de educadoras posee automóvil propio, a pesar de los altos índices de producción y venta de automóviles en nuestro país.

G3.7

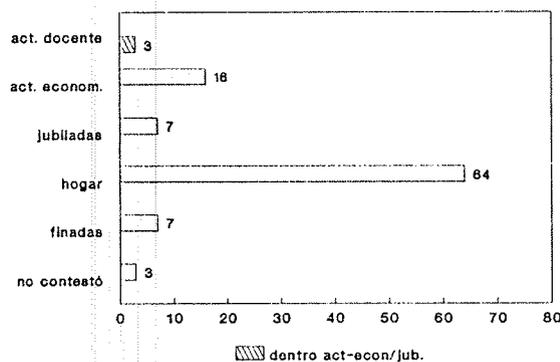
OCUPACION DE SUS PADRES



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

G3.8

OCUPACION DE SUS MADRES



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

Por otra parte, se encontró que el 50% de padres de educadoras participan en actividades económicas, y 15% son jubilados, es decir, no dependen económicamente de sus hijas, en cuanto a las madres no ocurre en forma similar, sólo el 7% son jubiladas, 16% participa en actividades económicas, 3% de ellas como docentes, y el 64% se dedican al hogar. Aquí sería interesante saber cuántas de las maestras distribuyen su salario entre varios miembros de la familia, sean o no solteras, y en qué proporción lo destinan a necesidades básicas y complementarias.

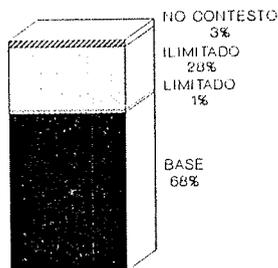
II.- SITUACION LABORAL.

1.- Tipo de nombramiento.

En el cuestionario que se aplicó a directoras se obtuvo que el 56% de educadoras tiene nombramiento de base y el 44% tiene nombramiento de interinato ilimitado. En el cuestionario que se aplicó a educadoras se obtuvo que el 68% tiene nombramiento de base y el 29% de interinato. Existe una diferencia de 12% entre el primer y el segundo resultado, sin embargo en ambos casos puede apreciarse que constituyen mayoría las educadoras con nombramiento de interinato, es decir, las que se encuentran ocupando una plaza que han dejado vacante otras educadoras que por diversos motivos se han retirado del servicio con una licencia que respalda el SNTE, y que las coloca en una situación de relativa inestabilidad laboral debido a que en cualquier momento puede regresar la dueña de la plaza; también tienen limitantes en cuanto a las prestaciones que ofrece tanto el SNTE (no pueden tomar de licencias sin goce de sueldo, p. ej.), como el ISSSTE (no tienen acceso a créditos). Es necesario anotar que esta situación ya está siendo atendida tanto por el SNTE como por la SEP; en el mes de febrero del presente año se firmó un convenio de basificación que busca aprovechar de manera óptima las plazas que se encuentran disponibles por muerte, mudanza, jubilación, retiro o renuncia de sus titulares; en una primera etapa del proyecto se entregaron 173,188 constancias de definitividad laboral para trabajadores y maestros.

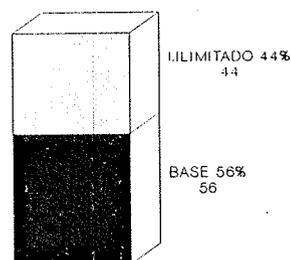
G3.9

TIPO DE NOMBRAMIENTO



informacion de educadoras

TIPO DE NOMBRAMIENTO



información de directoras

Fuente: encuesta aplicada sector DIF - I

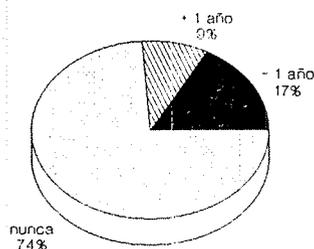
2. Movilidad.

La movilidad de personal, constituye una característica, que por una lado permite la renovación de recursos humanos en los planteles, así como la retroalimentación cuando el personal está abierto a poner en práctica experiencias nuevas, generadas en otras zonas escolares por la educadora que ingresa al plantel, sin embargo, en los hechos pareciera que esto más que realidad es una utopía, y la movilidad de personal constituye un problema que redundaría en la calidad del servicio que se imparte en los jardines de niños, debido a las dificultades burocráticas que existen para la asignación de personal que cubra las plazas vacantes, o en su caso, personal emergente que atienda a los grupos que quedan sin maestra, pues al no haberlo las maestras se enfrentan a una sobrecarga de trabajo, debido a que en las escuelas existe la tendencia a repartir los grupos que no tienen maestra, rompiendo con el proyecto pedagógico tanto del grupo que es repartido, como de los grupos que reciben a la 'población flotante'. Cabe señalar, que entre los derechos laborales de las maestras se encuentra el de disponer de nueve días económicos al año, en los cuales pueden ausentarse de sus labores sin que éste amerite descuento alguno.

Como puede apreciarse en las siguientes gráficas, el 26% de las educadoras encuestadas se ha retirado del servicio por un periodo de treinta días o más, por lo menos en una ocasión, de éstas, el 9% lo ha hecho por más de un año, y el 17% por lapsos menores, también se pueden observar las proporciones en que se han realizado estas licencias - ausencias (no se incluyen aquí licencias de gravidez).

G3.10

RETIRO TEMPORAL DEL EMPLEO

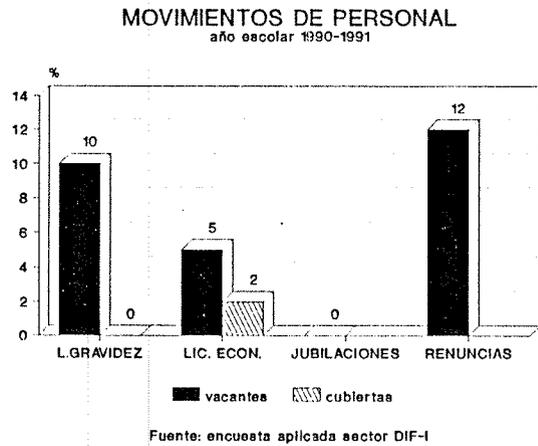


Fuente: encuesta aplicada en el sect.DIF

Otro aspecto importante en cuanto a movilidad lo constituyen los cambios de adscripción, aquí se encontró que el 48% de las educadoras ha solicitado cambio de adscripción cuando menos en una ocasión, aunque sólo un 28% ha recibido respuesta afirmativa.

En la gráfica G3-11 llama la atención el alto número de renunciaciones, así como licencias de gravidez, muchas de las cuales difícilmente se cubren, tanto por problemas administrativo-burocráticos, como por problemas de falta de personal para zonas periféricas. Para junio de 1991 en que se aplicó la encuesta, en 30% de los planteles faltaba por lo menos una maestra, y en 17% no había directora sino una educadora encargada de la dirección y que también atiende grupo.

G3.11



III. CALIDAD EN EL TRABAJO.

El aspecto de la calidad es un tema que siempre está presente en la política educativa, ya sea como preocupación de quienes administran y ofrecen los servicios educativos, como entre aquellos que los reciben.

La calidad en la educación se ha visto severamente afectada por la crisis económica del país, así como por las políticas de restricción presupuestal que de ella se han derivado; sin embargo resulta innegable la necesidad de impulsar acciones tendientes a su mejoramiento. Al respecto se realizó un sondeo entre las maestras en relación a la calidad de trabajo en los jardines de niños, así como las actitudes que manifiestan tanto las educadoras como las directoras.

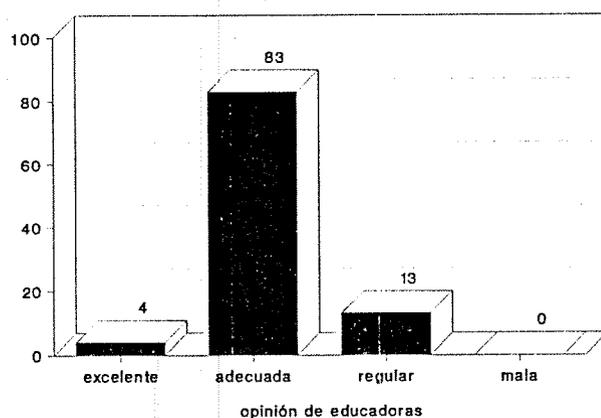
La opinión de las educadoras en relación a la calidad del servicio que se presta en los Jardines de niños de SEP es la siguiente: el 83% la considera adecuada, el 13% la considera regular, y el 4% la considera excelente. Esta opinión coincide con la que se muestra en las gráficas G3-13 y G3-14, donde se afirma que la mayoría de las educadoras tiene una actitud adecuada hacia su trabajo.

En opinión de las supervisoras, el 60% de las directoras tiene una actitud excelente hacia su trabajo, y el 40% una actitud adecuada. Si nos dejamos llevar por estos datos, pudiera parecer que es mejor el trabajo de las directoras que el de las educadoras, siendo

que éstas últimas constituyen la parte fundamental de la educación. Es preciso considerar, que resulta más fácil evaluar el trabajo de una directora, a partir de la puntualidad con que entregan las cuotas de trabajo que la SEP demanda, en tanto que el trabajo de la educadora es mucho más diversificado.

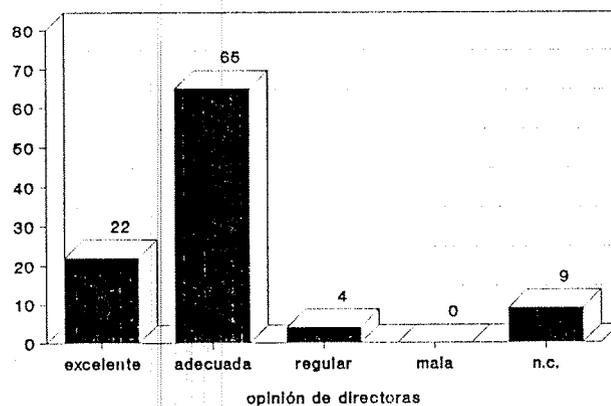
G3.12

CALIDAD DE TRABAJO EN JARDINES DE NIÑOS



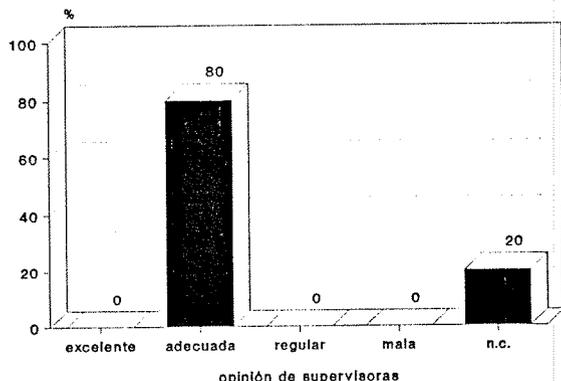
G3.13

ACTITUD DE LAS EDUCADORAS HACIA EL TRABAJO



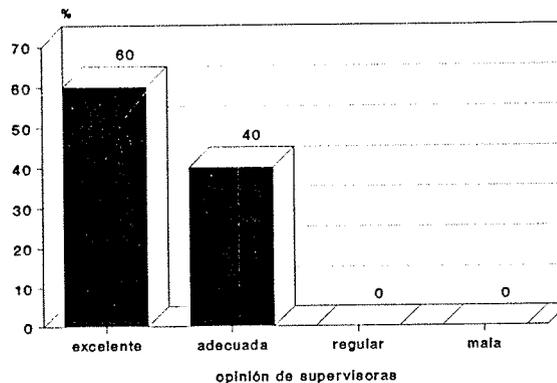
G3.14

ACTITUD DE EDUCADORAS
HACIA EL TRABAJO



G3.15

ACTITUD DIRECTORAS
HACIA EL TRABAJO



Los cuadros anteriores sugieren que las educadoras en términos generales tienen un adecuado desempeño en sus funciones, aunque, sería deseable que estas cifras estuvieran entre el 90% y el 100%, si se considera que cada maestra atiende entre 25 y 35 niños en una etapa de gran trascendencia para su desarrollo.

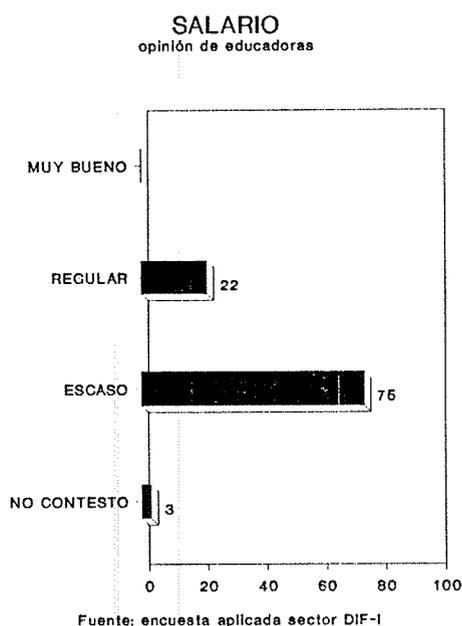
Por otra parte, habría que considerar estas opiniones con las limitaciones que conlleva la aplicación de una encuesta, es decir se puede establecer una escala de opinión, pero no es posible apreciar los aspectos específicos del trabajo cotidiano de las educadoras, para ello se necesitaría hacer un estudio más específico; aquí únicamente se buscó sondear las opiniones de las maestras acerca de la calidad en el desempeño de sus funciones. También hay que apuntar que las supervisoras basan su opinión en las observaciones eventuales que realizan del trabajo en los jardines de niños, y que en muchos de los casos son anunciadas previamente, las directoras por su parte tienen una relación más directa con las educadoras; sería interesante saber qué opinión tienen los padres de familia y los niños que conviven con ellas permanentemente.

IV. SITUACION ECONOMICA.

1.- Salario.

El 75% de las educadoras encuestadas considera que su salario es escaso, el 22% lo considera regular y el 3% no contestó. El 87% de las directoras encuestadas considera insuficiente el salario de las educadoras, y 13% lo considera regular.

G3.16

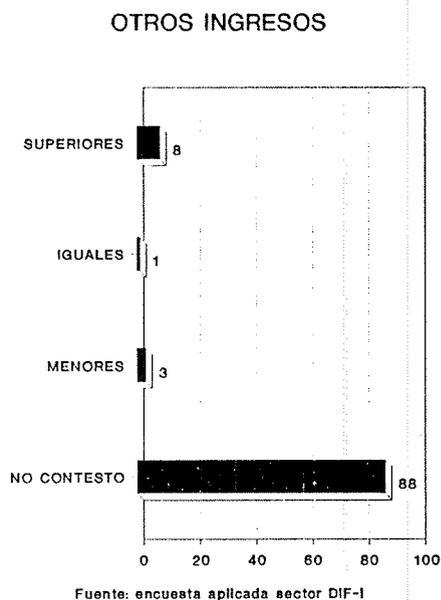


2.- Otro empleo y otros ingresos.

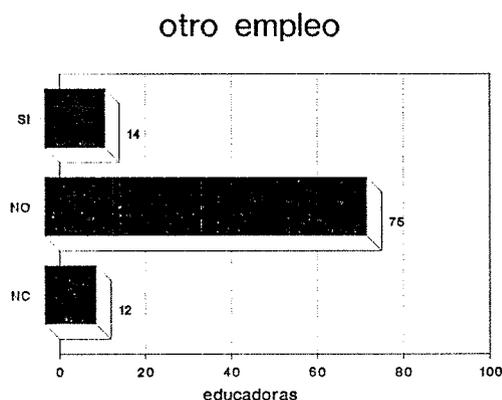
Al preguntarles si cuentan con otros ingresos, el 8% afirmó tener otros ingresos superiores a los de SEP, el 1% otros ingresos iguales a los de SEP, y el 3% otros ingresos menores a los de SEP, y el 88% no contestó, lo cual deja abierta la posibilidad de que sí existan otras fuentes de ingreso, aunque éstas sean informales y eventuales, pues de no ser así la respuesta habría sido simplemente NO. Sólo el 14% de las educadoras tiene otro empleo, el 74% no tiene otro empleo y el 12% no contestó.

Otra interpretación de estos datos se da en el sentido de que 0% de las educadoras no tiene otros ingresos, es decir 0% esté conforme con los ingresos que provienen de su empleo en la SEP (en el cuadro G3-16 se puede constatar que el 75% considera escaso su salario). Si el 74% afirma no tener otro empleo, es posible que incrementen sus ingresos con actividades eventuales.

G3.17



G3.18



Analizando la gráfica G3-19, se puede observar que el 47% de las educadoras encuestadas labora en 1 plaza y el 8% en plaza 3/4*, en tanto que el 42% restante labora en dos plazas, de las cuales, el 19% lo hace en un mismo plantel, y el 23% en planteles diferentes.

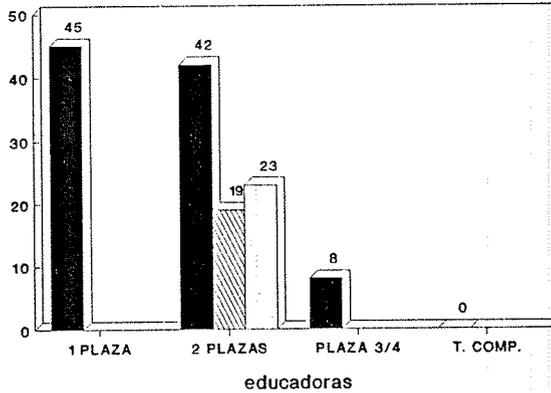
* La plaza de 3/4 es una modalidad que surgió a partir de 1987, con la propuesta del Esquema Básico que el SNTE presentó a la SEP, con la finalidad de motivar al profesorado a realizar estudios de licenciatura, a la vez que mejoraba sus ingresos y enriquecía su práctica docente, así, la plaza 3/4 es opcional para las educadoras que cubran requisitos de antigüedad y preparación en la UPN, y es la que se ha otorgado a las egresadas de las normales con el plan 84.

Si se considera el análisis salarial que se realizó en el capítulo II, donde se menciona que la caída en el poder adquisitivo de las educadoras es de 54%, esto nos lleva a pensar el porqué casi la mitad de las maestras encuestadas trabaja doble plaza, de manera que en 1992 es necesario trabajar doble plaza para ganar lo que se obtenía en 1982 con sólo una. Este fenómeno afecta fuertemente la calidad de trabajo, debido a que en principio, el desgaste físico y emocional de trabajar dos turnos, haciendo prácticamente lo mismo (atender demandas tanto del grupo como de las autoridades en el aspecto administrativo, ver cap. I), sumado a la alimentación irregular, escasa y apresurada, así como el tener que desplazarse de un plantel a otro, generan en las maestras apatía y cansancio, que en muchos casos se ve reflejado en su trabajo con los grupos, sobre todo en los de la tarde, que generalmente son más reducidos. Por otra parte, el trabajar doble plaza reduce las posibilidades de preparación profesional extraescolar. Recientemente, con la implementación de la Carrera Magisterial, se han dado quejas en el sentido de que los maestros no tienen tiempo para estudiar, sobre todo si se trata de madres de familia. En este sentido la Carrera Magisterial tiende a otorgar a los maestros horas de descarga académica, y combatir con ello el que tengan que laborar en doble plaza, sin embargo este proceso es a mediano y a largo plazo, y en lo inmediato un maestro no va a preferir aumentar 35% de salario (que otorga la categoría A de la C.M.) a un 100% (que obtiene con la doble plaza).

Al preguntar a las educadoras, que harían si tuvieran oportunidad de cambiar su empleo, el 61% respondió que sí lo haría, el 33% dijo que no, y el 6% no contestó. Esto nos permite ver que solamente el 33% de las educadoras en servicio se encuentra a gusto con su trabajo, y por lo mismo están dispuestas a comprometerse con los proyectos, el 67% restante está de paso, como esperando una mejor oportunidad, y si consideramos que 34% son solteras, esta mejor oportunidad podría ser el matrimonio.

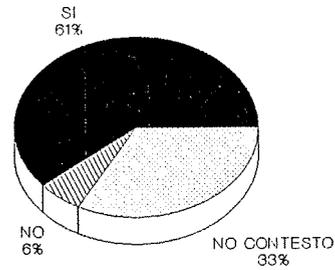
G3.19

tipo de plaza



G3.20

CAMBIARIAN SU EMPLEO



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

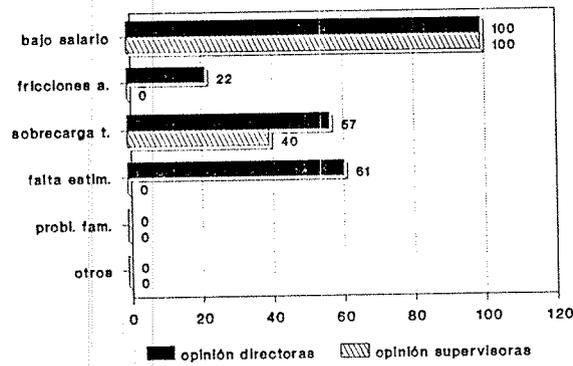
V.- ABANDONO AL EMPLEO.

En opinión de las directoras la principal causa de abandono al empleo por parte de las educadoras, es el bajo salario, en segundo término, se encuentran: 1) la falta de estímulos, (61%), y 2) la sobrecarga de trabajo (57%), en tercer lugar, consideran las directoras, las fricciones con autoridades (22%).

En opinión de las supervisoras, en primer lugar se ubica el bajo salario, y en segundo lugar la sobrecarga de trabajo.

G3.21

CAUSAS DE RETIRO

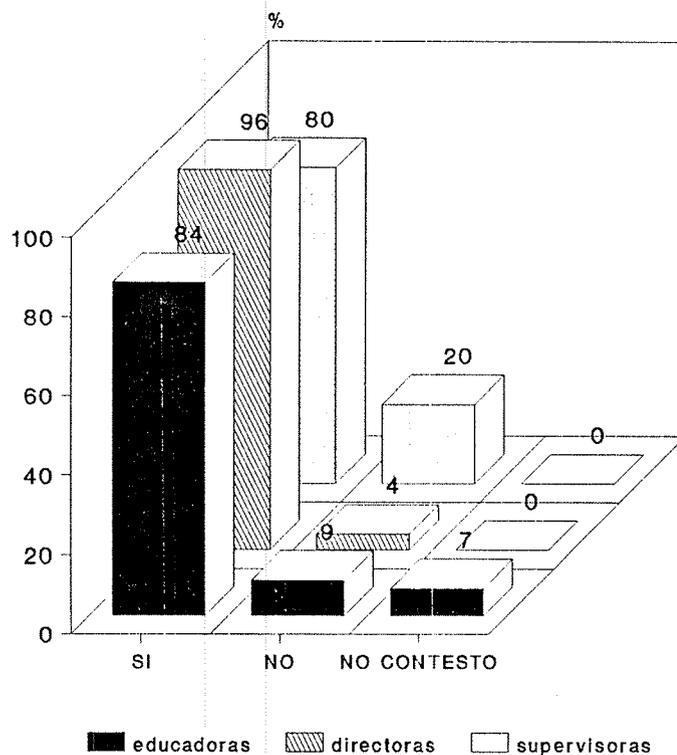


Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

Al preguntar si consideran que al aumentar el salario de las maestras, podría elevarse la calidad de la educación, el 84% de las educadoras respondió afirmativamente, el 9% negativamente, y el 7% no contestó. El 96% de las directoras respondió que sí, en tanto que el 4% dijo que no.

G3.22

AUM. EL SALARIO PODRIA ELEVAR LA CALIDAD DE TRABAJO



Fuente: encuesta aplicada sector DIF-I

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha intentado colocar al lector ante las diferentes esferas en las que se mueven las maestras del nivel preescolar en la ciudad de México, buscando con ello interesarlo en la práctica docente de las mismas, tanto por su trascendencia pedagógica y psicológica, como por el aspecto laboral que las ubica dentro de un grupo social específico, lo cual incide directamente en las características y la calidad del servicio educativo que se imparte en los planteles de educación preescolar. A continuación se presentan algunas de las conclusiones que se derivaron de la elaboración del presente trabajo:

1.-En cuanto a política sindical, el SNTE, que debiera ser la instancia a través de la cual los maestros defiendan sus derechos ante el patrón (SEP), se ha convertido en un centro de política y corrupción sobre todo a partir de la hegemonía del grupo Vanguardia Revolucionaria, convirtiéndose así en uno más de los sindicatos "charros" que fácilmente concesionan los derechos de los trabajadores, en este caso permitiendo la aplicación de las políticas de control salarial derivadas de las medidas económicas que supuestamente controlarían la inflación y estabilizarían la economía. Las negociaciones entre el SNTE y la SEP en materia de incremento salarial, se han apoyado en las percepciones adicionales, que aminoran la caída salarial y se han incrementado notablemente en este periodo, es así que el número de conceptos de ayuda en los talones de pago pasó de 2 en 1982 a 7 en 1992; sin embargo representan casi el mismo porcentaje en el salario neto (alrededor de 23%). Es por ello que en 1989 el movimiento magisterial tenía entre sus principales demandas la

democratización del sindicato y el aumento salarial de 100%, por lo que cobró una fuerza inesperada.

2.- La crisis económica que enfrentó el país en 1982, se dejó sentir con mayor fuerza durante el sexenio de Miguel De la Madrid. Las políticas económicas implementadas contribuyeron a hacer más inequitativa la distribución de la riqueza, así como a mantener elevados los índices inflacionarios con la consecuente caída en el poder adquisitivo de los trabajadores, y el aumento en los índices de desempleo y subempleo.

3.- Bajo el gobierno de Salinas De Gortari, en una coyuntura de fuerte disputa partidista, y con la implementación de las políticas de privatización de la economía y renegociación de la deuda externa principalmente, ha sido posible contar con recursos adicionales que han podido destinarse a programas de desarrollo y bienestar social, entre los que se encuentran el incremento en el gasto en educación y la tendencia a la recuperación salarial del magisterio.

4.- La caída del salario magisterial entre 1982-92 fue de 5,174 %, considerando que los incrementos otorgados al salario magisterial se vieron rebasados por la inflación acumulada, que para 1992 fue de 9,576%, tomando como base 1982. Es así que en términos reales se puede hablar de la pérdida de un 54% en el poder adquisitivo de las educadoras, lo cual significa que para poder sostener su nivel de vida es necesario: 1) trabajar doble plaza (casi la mitad de educadoras encuestadas trabaja en doble plaza), ya sea en el mismo nivel educativo o en otros niveles (secundaria por ejemplo), 2) buscar otras fuentes de ingreso, (como el comercio informal por ejemplo), 3) contar con el apoyo del cónyuge para solventar los gastos familiares, 4) cambiar la docencia por otro empleo mejor remunerado. Lo anterior se confirma con el incremento en el número de licencias art. 43 que otorga el SNTE, con la consecuente reducción en la matrícula de profesoras en servicio.

5.- La elevación de la carrera de maestro/a a nivel licenciatura ha contribuido a la reducción en la matrícula de profesoras en servicio, lo cual sumado al incremento en el número de licencias por tiempo indefinido y al alto número de renunciadas en el sector, ocasionan la falta de maestras en las escuelas, la cual se suple repartiendo a los grupos sin maestra entre las presentes, sobrecargándolas de trabajo y de responsabilidades.

6.- La composición social del gremio de educadoras responde al tipo de trabajo que desempeñan, así como a las condiciones laborales en las que se desenvuelven. Es así que en 1991 el personal docente de los Jardines de Niños estaba integrado en su mayoría por mujeres jóvenes, de 29 años de edad en promedio, con menos de diez años de servicio, solteras la mayoría, y sin hijos.

De lo anterior se desprende que para trabajar con niños en edad preescolar, hay que estar dispuestas a aceptar un intenso ritmo de trabajo, pues aunque el horario es corto las responsabilidades y exigencias hacia las maestras son abundantes; además de percibir un salario cuyo valor real ha caído en más de un cincuenta por ciento. Es así que cuando las maestras tienen alrededor de diez años de servicio, si no es que antes, ven disminuido el interés por su trabajo y tienen la expectativa de cambiar su empleo por otro que ofrezca mejor salario o cuando menos mejores condiciones. Resulta preocupante encontrar que sólo un seis por ciento de las maestras no desea cambiar su empleo, pues el resto, si no lo logra, es posible que tenga un desempeño regular, como trabajando allí porque no lo puede hacer en otra parte, y entonces la rutina puede resultar bastante cómoda, y reducir las posibilidades de innovación y creatividad en la docencia.

7.- De acuerdo con la fundamentación filosófica y pedagógica que sostiene a la Educación Preescolar pública en nuestro país, esta requiere de maestras no sólo con una preparación escolar previa, sino también de maestras capaces de propiciar el desarrollo de la autonomía en el niño, para lo cual se requiere dinamismo, profesionalismo, amor y entrega,

los cuales se cultivan en el trabajo cotidiano, y tal parece que en la vida escolar esto se diluye. Por ello es preciso hacer ajustes y reformas que permitan a las maestras encontrar nuevos incentivos que las conduzcan hacia una profesionalización de su práctica, en el sentido de que se apropien su materia de trabajo, construyan y elaboren propuestas que puedan evaluar y modificar en búsqueda de mejores resultados, dejando de ser solamente ejecutoras de lo que otros piensan y diseñan.

8.- La hipótesis principal planteada al inicio del trabajo, estableció la relación entre el bajo salario y el abandono a las aulas por parte de las maestras, al respecto se puede afirmar que no sólo origina el sensible abandono, sino también genera desinterés y desgano hacia el trabajo, pues al reducirse la matrícula de educadoras en servicio, las conquistas sindicales, como lo es el caso de las licencias de gravidez y las licencias con y sin goce de sueldo generan "huecos en las escuelas" que difícilmente se cubren y redundan en una sobrecarga de trabajo para las maestras.

Finalmente cabe hacer una reflexión sobre la trascendencia de la educación preescolar, pues esto de que en los primeros seis años de la vida se sientan las bases de la personalidad es mucho más que un discurso científico, es una realidad que como sociedad aún no hemos llegado a valorar en su justa dimensión, y seguimos creyendo que es más importante que los niños aprendan a leer y escribir, o que aprendan historia, relegando a segundo plano el desarrollo de las capacidades y potencialidades del individuo. Si realmente supiéramos lo importante que es brindar amplias oportunidades de desarrollo desde los primeros años, entenderíamos que el trabajo que llevan a cabo las educadoras requiere de todo tipo de apoyos: técnicos, tecnológicos, económicos, ideológicos, etc.

Si las maestras que trabajan con "el futuro de nuestro país" se encuentran desmotivadas, subvaluadas, saturadas de trabajo y de responsabilidades, ¿que esperamos que van a ofrecer a la niñez, a pesar de sus esmerados esfuerzos? Las maestras necesitamos

espacios que nos permitan hacer una reflexión sistemática sobre nuestro trabajo, necesitamos contar con estructuras administrativas democráticas, que permitan el ascenso a partir de una sana competencia, que se le de oportunidad a quien demuestra tener un proyecto, (no sólo a quien se ha recomendado por ser amigo de...) que las experiencias y conocimientos que surgen del trabajo cotidiano puedan ser discutidos y analizados en espacios como la Universidad Pedagógica, que ya es tiempo que pase a ocupar el lugar que le corresponde como rectora de la vida académica de los maestros. Ojalá que la carrera magisterial pueda ser realmente un medio para incentivar al maestro, tanto en sus percepciones económicas como en su preparación profesional, sin embargo, hasta el momento el presupuesto con el que cuenta es muy reducido para el número de profesores que se pretende atender, además de que se parte de que las condiciones laborales no se modifican.

Sería deseable contar con un estudio más amplio y profundo, que pudiera dar cuenta de como se enfoca esta problemática en otros sectores del magisterio, así como también que permitiera establecer las relaciones no sólo entre las condiciones salariales y la movilidad entre las maestras, sino entre las condiciones burocrático-administrativas que sostienen las practicas educativas y la calidad del servicio educativo que se imparte.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco de México, Informe Anual 1987 México, 1988
- Centro de Investigación y Docencia Económicas, Economía Mexicana, Nos. 4, 5, 6 y 7, México
- Instituto Tecnológico de Celaya, Celaya Gto. Pistas Educativas Nos. 56 (nov.-dic-1990) y 59 (mayo-junio 1991), México.
- Espeleta, Justa, Escuelas y Maestros, Biblioteca universitaria, Centro editor de América Latina, Buenos Aires 1991.
- Muñoz, Izquierdo Carlos y Schmelkes, Silvia, Los Maestros de Educación Básica, C.E.E., gefe, SEP, México 1983
- Remedi, Eduardo, et.al. Supuestos en la identidad del maestro, en Cuadernos DIE, México, 1989.
- Revista Cero en Conducta, Nos. 11, y 31-32, México
- Revista Proceso, No. 643, feb-1989
- Rockwell, Elsie, Ser Maestro, Estudios Sobre el Trabajo Docente, antología, SEP-Caballito, México, 1985

- Salinas De Gortari, Carlos, II, III y IV Informes de Gobierno, México

- SEP, Subs. Educ. Elemental, Dirección General de Educación Preescolar Manual De Organización del Plantel de Educación Preescolar en el D.F., México, Nov. 1984.

- SEP, Manual técnico pedagógico de la directora del plantel de educación preescolar, Proyecto estratégico No. 5
Fortalecimiento de la capacidad técnico-admtiva de los directivos escolares, Nov. 1986, 144 pp

- SEP, SEDUE, SSA, Programa Nacional de Educación ambiental, México, 1987

- SEP, Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal de la SEP, publicado en el diario oficial de la fed. 29 de enero de 1946

INDICE DE CUADROS

CAPITULO I	PAGINA
G1.1 Salario mínimo y salario magisterial	19
G1.2 Incrementos salariales	20
G1.3 Movimientos de personal	22
G1.4 Retiro temporal del empleo por treinta días o más	22
G1.5 Percepciones adicionales	27
G1.6 Salario y percepciones adicionales	27
CAPITULO II	
G2.1 Evolución del producto y del consumo per cápita	33
G2.2 Índice del salario mínimo legal	37
G2.3 Evolución trimestral del salario mínimo	43
CAPITULO III	
G3.1 Estado civil	51
G3.2 No. de hijos	51
G3.3 Años de servicio	52
G3.4 Otros estudios	53
G3.5 Vivienda	53
G3.6 Formas de transporte	53
G3.7 Ocupación de sus padres	54
G3.8 Ocupación de sus madres	54
G3.9 Tipo de nombramiento	56
G3.10 Retiro temporal del servicio	57
G3.11 Movimientos de personal	58
G3.12 Calidad de trabajo en Jardines de Niños	59
G3.13 Actitud de las educadoras hacia el trabajo	59
G3.14 Actitud de educadoras (op. supervisoras)	60
G3.15 Actitud de directoras hacia el trabajo	60
G3.16 Salario	61