

<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1584>

*Artículos científicos*

**El contexto de la promoción a director en escuelas primarias:  
reformas educativas 2013 y 2019 en México**

***The context of promotion to principal in primary schools: Educational  
reforms 2013 and 2019 in Mexico***

***O contexto da promoção a diretor nas escolas primárias: reformas  
educacionais de 2013 e 2019 no México***

**Juan Antonio Marcos Cayetano**

Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Contaduría y Administración,  
México

[jmarcosc001@alumno.uaemex.mx](mailto:jmarcosc001@alumno.uaemex.mx)

<https://orcid.org/0009-0004-3729-533X>

**Yenit Martínez Garduño**

Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario Atlacomulco, México.

[ymartinezg@uaemex.mx](mailto:ymartinezg@uaemex.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-1637-4985>

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo fue identificar las condiciones requeridas para la promoción a funciones de dirección en educación primaria, por lo que se planteó la siguiente pregunta: ¿cuáles son las diferencias o similitudes en las reformas educativas 2013 y 2019 en México para lograr la promoción a director en escuelas primarias? Para hallar respuestas a esta interrogante se revisaron documentos que regulan el servicio profesional docente en la educación básica, es decir, la Ley General del Servicio Profesional Docente (2013) y la Ley General del Sistema para la carrera de las Maestras y Maestros (2019), de las cuales se derivan las convocatorias para la promoción a la función directiva analizadas en la metodología de trabajo.

En concreto, en la reforma 2013 se identificó un esquema similar descrito en 16 bases para acceder a la función directiva, mientras que en la reforma 2019 se anexaron los elementos denominados *multifactoriales*, es decir, antigüedad, trabajo en zonas marginadas y estudios



de posgrado. La formalización de la función directiva en 2013 iniciaba con un nombramiento provisional y un periodo de inducción de dos años para acceder al nombramiento definitivo; en cambio, en la reforma 2019 se asigna un nombramiento definitivo al cumplir con los multifactoriales y 6 meses y un día en la función; además, no existe un proceso de capacitación sistemática o acompañamiento a la función, hasta la convocatoria 2022-2023, cuando se considera como requisito un curso en línea de habilidades directivas.

**Palabras clave:** promoción, director escolar, educación primaria, reformas educativas.

### Abstract

With the objective of identifying the conditions for promotion to management functions in primary education and answering the question: What are the differences or similarities in the 2013 and 2019 educational reforms in Mexico to achieve promotion to principal in primary schools? ? The review of documents that regulate the professional teaching service in basic education began: the General Law of the Professional Teaching Service (2013) and the General Law of the System for the Career of Teachers and Teachers (2019) from which the calls are derived for promotion to the management function analyzed in the work methodology.

A similar scheme was identified in the 2013 reform described in 16 bases to access the management function and in the 2019 reform the so-called multifactorial elements were annexed, such as seniority, work in marginalized areas and postgraduate studies. The formalization of the managerial function in 2013 began with a provisional appointment and an induction period of two years to access the final appointment, a period in which the new managers received induction and assessment by their immediate authority for the assignment of a final appointment; In contrast, the 2019 reform, assigns a definitive appointment upon compliance with the multifactorial and 6 months and one day in the function, here it is identified that there is no systematic training process or accompaniment to the function, until the 2022-2023 call Consider an online management skills course as a requirement.

**Keywords:** Promotion, school director, primary education, educational reforms.

## Resumo

O objetivo deste trabalho foi identificar as condições exigidas para a promoção a cargos de gestão na educação primária, para o qual se levantou a seguinte questão: quais são as diferenças ou semelhanças nas reformas educacionais de 2013 e 2019 no México para conseguir a promoção? Escola Primária? Para encontrar respostas a esta questão, foram revistos os documentos que regulam o serviço profissional docente no ensino básico, ou seja, a Lei Geral do Serviço Profissional Docente (2013) e a Lei Geral do Sistema da carreira de Professores e Professores (2019). , de onde derivam os editais de promoção à função gerencial analisados na metodologia de trabalho.

Concretamente, na reforma de 2013 identificou-se um esquema semelhante descrito em 16 bases para aceder à função de gestão, enquanto na reforma de 2019 foram anexados os chamados elementos multifatoriais, ou seja, antiguidade, trabalho em áreas marginalizadas e pós-graduação. A formalização da função de gestão em 2013 começou com uma nomeação provisória e um período de indução de dois anos para aceder à nomeação definitiva; Por outro lado, na reforma de 2019, a nomeação definitiva é atribuída mediante o cumprimento dos requisitos multifatoriais e 6 meses e um dia na função; Além disso, não existe um processo sistemático de formação ou acompanhamento para a função, até à convocatória 2022-2023, altura em que se considera requisito um curso online de competências de gestão.

**Palavras-chave:** promoção, diretor de escola, educação primária, reformas educacionais.

**Fecha Recepción:** Noviembre 2022

**Fecha Aceptación:** Agosto 2023

---

## Introducción

En las instituciones de educación básica, el director escolar juega un papel determinante en lo concerniente a la organización y funcionamiento de las escuelas públicas. Este actor asume las responsabilidades de los centros educativos ante la sociedad y sus esquemas de autoridades con la finalidad de que las instituciones funcionen en coordinación con los docentes que integran su estructura de recursos humanos.

En el caso de México, a raíz de la reforma educativa 2013 —de la que se desprende la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) (2013) a partir del ciclo escolar 2014-2015— el director escolar de educación básica es asignado por autoridades y organismos correspondientes del nivel mediante concursos de oposición, los cuales procuran garantizar “la idoneidad de los conocimientos y las capacidades” de los aspirantes

(LGSPD, art. 26). Este procedimiento consiste en un examen de conocimientos y una lista de elementos multifactoriales percibidos en indicadores que se exigen a los participantes con la intención de lograr una mayor ponderación, entre los que se encuentran “la antigüedad en el servicio, la experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación y el reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa” (Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros [LGSCMM], 2019, art. 42), así como los estudios de posgrado y un sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes.

Las convocatorias para los procesos de selección se emiten desde el ciclo escolar 2014-2015 por cada una de las autoridades educativas de las diferentes entidades. Así se ofrece la oportunidad a los docentes de acceder a una función directiva una vez que cumplan con los procedimientos establecidos en las convocatorias.

Sin embargo, cabe resaltar que para acceder a la acción directiva no se consideran trayectos de capacitación que aseguren la efectividad en la función, lo cual se percibe hasta la convocatoria 2022-2023, donde solo se indica como requisito de participación el acceso a un curso virtual de habilidades directivas. En este estudio, por tanto, se explican las similitudes y diferencias para acceder a una función directiva en educación básica establecidas en las reformas educativas 2013 y 2019.

### **Antecedentes y contexto general**

En los últimos 10 años la política educativa de México ha mostrado una serie de modificaciones sustentadas en documentos rectores del Sistema Educativo Nacional (SEN). Una de las primeras reorientaciones a dichas políticas es la reforma educativa 2013, entendida como un conjunto de disposiciones jurídicas y de leyes complementarias emanadas de la reforma, entre las que están la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) (2013) y la Ley Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) (2013). Según López (2013), “con esta reforma se incluye la calidad en la educación, la evaluación obligatoria, los concursos de oposición para ingresos, promociones, reconocimientos y permanencia” (p. 63).

La reforma educativa 2013, impulsada en el gobierno de Enrique Peña Nieto, abrió las pautas para acceder a la función directiva mediante concursos de oposición, que finaliza en “la calificación que se obtiene en exámenes estandarizados (sobre conocimientos y habilidades docentes de los aspirantes)” (Cuevas, 2021, p. 477) y que toman de referencia

perfiles e instrumentos de evaluación definidos sistemáticamente por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

En primer momento, la reforma buscó una alineación jurídica en todos los aspectos para hacer posible el proyecto educativo que marcó la administración del referido presidente. Para ello, la calidad educativa se inició con la reforma al artículo tercero constitucional y la Ley General de Educación (LGE) (2013) como documentos normativos del sistema educativo nacional. De esta manera, se aseguraba que las disposiciones inmersas en la naciente reforma no tuvieran obstáculos para hacerse realidad, y le daba un marco jurídico de actuación a nivel sistémico en educación básica.

Entre las adiciones a la LGE (2013), la fracción cuarta del artículo octavo mencionaba que la educación sería de calidad y se relacionaba con las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad para buscar la congruencia entre los objetivos y procesos del sistema educativo hacia el logro de resultados. También se agregó la fracción tercera del artículo décimo, que daba personalidad al servicio profesional docente (SPD) (2013) con el fin de regular el servicio educativo en la educación básica y media superior mediante la evaluación educativa. Asimismo, el artículo undécimo de la LGE (2013), en su fracción quinta, otorgaba autonomía y fundamento constitucional al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2013) como organismo encargado de diseñar y coordinar las acciones nacionales en materia de resultados educativos, la evaluación de la calidad y el desempeño docente en el nivel básico y medio superior. Para ello, se facultaba a este organismo para diseñar lineamientos para evaluar el desempeño de quienes ejercían funciones docentes, directivas o de supervisión.

En la misma dirección, el 26 de febrero de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) (2013) el decreto por el que se reformó el artículo tercero en su fracción tercera, el cual hacía referencia a los procesos de ingreso y promoción al servicio público. Su contexto aludía a las líneas de ingreso a la docencia y a la promoción a una función de supervisión o dirección, los cuales se orientaban bajo concursos de oposición con el fin de asegurar los conocimientos y capacidades requeridas para ejercer dichas funciones.

Luego, el 11 de septiembre de 2013 se publicó en el DOF (2013) la LGSPD (2013) con sustento en el artículo 10 de la LGE (2013). A su vez, el artículo 15 de la LGSPD (2013) describía condiciones de ingreso y permanencia en el servicio educativo, así como del reconocimiento y promoción a quienes ejercían funciones directivas y de supervisión del sistema educativo dentro de los niveles básicos y medio superior.

Esta misma ley —en su capítulo cuarto, artículo 26, respecto a los procesos relacionados con la promoción a funciones de dirección y supervisión de los niveles básico y medio superior del servicio público educativo— exigía un mínimo de dos años de servicio docente para ser aspirantes a ocupar dichos cargos; además, debían inscribirse a un concurso de oposición con la intención de identificar los conocimientos y capacidades requeridas por la función. Asimismo, la referida ley enunciaba la utilización de perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación diseñados por el INEE (2013) y el SPD (2013) para fines de promoción a cargos de dirección y supervisión.

Estos perfiles e indicadores se determinaban como los referentes para propiciar la mejora de los aprendizajes. Además, se mencionaban los conocimientos que debía poseer un directivo para asumir la función, entre ellos la interiorización del contenido de los planes y programas, procesos de enseñanza y actividades de gestión para apoyar el desempeño de los alumnos de educación básica. También sirvieron de contexto en el diseño de instrumentos que permitieron evaluar la promoción de los docentes a la función de dirección. “El perfil de directivos escolares de Educación Básica expresa las características, cualidades y aptitudes para el desempeño eficiente de esta función” (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2017, p. 13). Estos perfiles se organizaron en cinco dimensiones que describían las funciones del directivo, y cada una de ellas, a su vez, describía parámetros e indicadores puntuales del desempeño en la función.

En concordancia con lo anterior, el artículo 27 de la LGSPD (2013) referenciaba la dinámica para acceder a un nombramiento al puesto de dirección en educación básica; la función se formalizaba con dos años de servicio después de haber obtenido un puntaje idóneo en el examen de oposición. El referido artículo también indicaba que durante este tiempo de servicio los nuevos directivos debían estar sujetos a un programa de inducción y de capacitación para el desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo que les impusiera su autoridad educativa local.

En referencia al tiempo de inducción mencionado en el artículo 27, les correspondía a las instancias educativas locales ofrecer las ayudas y orientaciones oportunas que ayudarán a los nuevos directivos al fortalecimiento de sus habilidades de gestión y liderazgo en beneficio del servicio educativo. Una vez concluido el tiempo de inducción, la instancia educativa local diseñaría la estrategia para valorar el desempeño del directivo con la intención de identificar el cumplimiento de las exigencias requeridas en el cargo. Si el directivo cumplía con dichas exigencias, se formalizaba la función con un nombramiento definitivo; de lo contrario, el nuevo directivo volvía a las funciones de docencia que



previamente desempeñaba. Sin embargo, cabe señalar que existen pocos estudios que describan la estrategia de inducción de las autoridades educativas locales; además, no se evidencia que un directivo que accedió a dicha función mediante el concurso haya vuelto a la ocupación docente.

Ahora bien, en el margen de la función directiva, la LGSPD (2013), en su artículo cuarto fracción octava, identifica una serie de atributos que debía cumplir el responsable de esta función, entre los que se encontraban la creación de escenarios escolares propicios para el aprendizaje, la dirección de procesos de progreso y logro de aprendizajes en la escuela bajo una dinámica de motivación y comunicación clara con agentes de participación educativa (docentes y padres de familia o tutores). Además, actividades administrativas como la planeación, programación, coordinación y evaluación de las acciones educativas que hacen funcionar al centro educativo, todo ello inmerso en el marco legal del sistema educativo nacional vigente.

Con ello se buscaba la calidad en el servicio educativo, tanto en los procesos iniciales de planeación institucional como en los resultados de las acciones escolares en los diversos escenarios educativos. Esto se podría hacer realidad con personal que cumpliera con indicadores de evaluación al ingreso y permanencia en el servicio.

Por otra parte, en las disposiciones de la reforma 2013 se consideró a la evaluación como el eje rector que conducía a una educación de calidad, de la cual se rescatan los procesos de valoración en la búsqueda de un puesto directivo. En este escenario, la evaluación se reducía a un examen de conocimientos; sin embargo, como señala Hernández (2015), “sin duda se requieren evaluaciones que nos den una idea de dónde estamos... Pero una verdadera evaluación no se enfocará a un solo componente del problema, sino en el conjunto y propondrá soluciones integrales” (p. 20), lo cual apunta a la visualización de otros elementos que complementen la valoración a la función directiva.

En 2019, con el cambio de administración y de partido político en el gobierno de la República mexicana, nuevamente se inició otra reforma al artículo tercero, en la que se sustituyó el término *calidad* por *excelencia educativa*. Este último se enfocó en un mejoramiento integral constante para la promoción del máximo logro de aprendizaje de los alumnos y el desarrollo del pensamiento crítico en conjunción con el fortalecimiento de los lazos entre los centros educativos y la comunidad. Así, en el Diario Oficial de Federación se publicó la nueva reforma educativa (DOF, 2019), la desaparición del INEE (2013) y la sustitución de la LGSPD (2013) por la LGSCMM (2019).

Esta última ley retoma el contexto de la reforma 2013 sobre los procesos de ascenso a la función directiva en sus artículos 42 y 43, pues expresa que estos procedimientos se llevarían a cabo bajo procesos anualizados de elección de candidatos; sin embargo, llama la atención la dinámica de formalizar la función directiva, dado que ahora se asignaría un nombramiento definitivo después de cumplir un periodo de seis meses y un día, sin nota desfavorable en el cargo desempeñado. Esto obvia el periodo de inducción y acompañamiento a la función propuesto en la reforma 2013.

Además, con el advenimiento de la reforma educativa 2019 se crea la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM, 2019), que enfoca la función del director escolar con elementos de índole administrativa, al resaltar el proceso de planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las acciones escolares direccionadas al logro de objetivos en alineación con la norma jurídica aplicable en materia educativa. Esta ley retoma el contexto de la reforma 2013, es decir, la definición del personal directivo y suprime elementos importantes de la función directiva como la motivación, el ambiente entre los actores, entre otras actividades necesarias en la dirección de las instituciones educativas, aunque posteriormente se refuerzan en el marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la educación básica (2020).

Posteriormente, en diciembre de 2020, la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM, 2020) (reconocida en el título tercero de la LGSCMM, 2019) publica el marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la educación básica, donde se describen los perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar como referencia en la construcción de una educación de excelencia. Para ello, engloba el perfil profesional en un conjunto de particularidades, exigencias, caracteres o talentos que debería poseer el candidato para desempeñar un puesto como director en escuelas de educación básica.

Dicho marco define el perfil directivo como un experto que conduce al plantel educativo hacia un avance decidido, es decir, un experto que propicia la incorporación de habilidades y conocimientos nacientes que dan atención a los requerimientos e intereses de la colectividad educativa. También se reconoce a este actor educativo como una persona cercana al alumnado y a los agentes escolares: un directivo atento a las inquietudes de la comunidad escolar, dispuesto a atender, comprender y ofrecer soluciones a las preocupaciones; en definitiva, un profesional con una visión de futuro apropiada y operable.



Esa reforma 2019, por tanto, puede ser entendida como un movimiento de dignificación de la labor docente y una contrarreforma de 2013. En tal sentido, Villalaz *et al.* (2020) identifican contextos de imposición y diálogo en que se definieron dichas reformas, respectivamente. En lo referente a la imposición, se resalta un proceso de evaluación en el acceso, permanencia y promociones de los docentes en la reforma 2013, y que fueron modificadas mediante el diálogo en 2019 para eliminar la condición de permanencia el proceso de evaluación y continuar con los procedimientos para el acceso y la promoción.

Sin embargo, la eliminación de la evaluación “impidió que se percibieran las bondades de contar con un diagnóstico (elaborado con apoyo en los resultados de las evaluaciones) que permitiera diseñar estrategias para fortalecer la preparación y mejorar el desempeño de todos los participantes en las situaciones educativas” (Villalaz *et al.*, 2020, p. 22). Al respecto, estos autores señalan que ninguna de las dos reformas ha tenido peso en el proyecto educativo de nación. En el mismo sentido, Gómez (2020) explica que “una de las grandes pérdidas en el Sistema Educativo Nacional es la desaparición de Servicio Profesional Docente, el cual tenía como objetivo el establecer un sistema orgánico que promovía la formación, selección, actualización, y evaluación de los docentes” (p. 14), lo que representa una crítica a la reforma 2019.

En otro escenario, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) (2021), para obtener el grado de maestra en Administración y Gestión de Instituciones Educativas, Jacinto (2021) desarrolló una investigación cualitativa en el estado, la cual toma en cuenta las voces de los docentes, pues son ellos quienes perciben la función directa de la autoridad escolar. En ese trabajo se identificaron las percepciones de la función directiva de cinco docentes de diferentes escuelas. Los datos muestran el limitado apoyo pedagógico del director al trabajo docente debido, posiblemente, al desconocimiento del directivo de las exigencias programáticas de grado y área curricular. En otras palabras, se explica que los maestros no se sienten acompañados por la dirección en su tarea docente. Esto refuerza la idea de Gómez (2020) sobre la recomendación de un programa de formación y actualización para capacitar a docentes, directivos y demás involucrados educativos, lo cual abre una línea de trabajo para la contribución a la investigación educativa.

En efecto, en el contexto de la profesionalización del directivo, García *et al.* (2011) han resaltado la importancia del director escolar en el desarrollo de sus funciones; por ello,

mencionan que en varios países, especialmente germánicos, se ha impulsado la creación de programas que preparan a los demandantes a la función.

Asimismo, en Inglaterra y Escocia, los candidatos para ocupar una dirección deben acceder a la Cualificación Profesional Nacional para la Jefatura —o National Professional Qualification for Headship (NPQH)—, que aplica el Departamento de Educación de Inglaterra desde el 2014 y que acredita a diferentes proveedores o consorcios para ofertar el programa a los aspirantes a directores de escuelas con el objetivo de desarrollar las habilidades, el conocimiento y los comportamientos que se requieren para ser un director de alto rendimiento en un periodo de 18 meses. En dicho programa se potencian habilidades en las siguientes seis áreas de contenido, identificadas por el Departamento de Educación de Inglaterra (2020): estrategia y mejora, excelencia docente y curricular, liderando con impacto, trabajando en asociación, gestión de recursos y riesgos, y aumento de la capacidad. También los participantes tienen la oportunidad de optimizar hasta siete comportamientos de liderazgo: compromiso, colaboración, unidad personal, resiliencia, conciencia, integridad y respeto. Por su parte, el Departamento Educativo de Escocia implementa a nivel nacional un programa similar —Scottish Qualification for Headship (SQH)—, el cual otorga validez a comunidades universitarias y jurisdicciones locales para su impartición.

Estas inquietudes también han llegado a Estados Unidos. Según García *et al.* (2011), la formación de los directores se efectúa mediante la incorporación de los participantes a un programa educativo de maestría en administración educativa que se enfoca principalmente en tópicos de dirección escolar y liderazgo.

En el caso de México, la capacitación del personal docente y directivo se planteaba en la reforma educativa 2013 con el decreto de la LGSPD (2013), que su artículo cuarto fracción quinta hacía referencia a la capacitación como el conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del servicio. Asimismo, en la fracción novena, se resaltaba un proceso de evaluación de desempeño para medir la calidad y resultados de la función directiva, de supervisión o cualquier otra de naturaleza académica. Por último, el capítulo octavo también se refería a una evaluación a las funciones de dirección. De hecho, cuando se identificaba insuficiencia en el nivel de desempeño, el personal era incorporado a programas de regularización.

Sin embargo, con la reforma educativa 2019, en los documentos normativos se desvanecen los procesos de capacitación, los cuales solo se reducen, de forma voluntaria, a

programas de movilidad académica, cursos extracurriculares fuera de su localidad, estudios de posgrado o incentivos para los procesos de promoción previstos en la ley. De hecho, hasta el ciclo escolar 2022-2023, dentro de los requisitos de participación a funciones de dirección solo se establece la acreditación de un curso con enfoque en el desarrollo de habilidades de gestión.

## Metodología

El estudio consistió en un análisis de tipo documental de las convocatorias de los concursos de oposición para la promoción a categorías con funciones de dirección en educación básica derivadas de los documentos que regulan el servicio profesional docente en este nivel educativo. Las categorías están sustentadas en el artículo 26 de la LGSPD (2013) —que se refiere a concursos de oposición— y en el artículo 42 de la LGSCMM (2019) —sobre los procesos anuales de selección con indicadores específicos en convocatorias emitidas por cada una de las entidades federativas para el acceso de los docentes a funciones de dirección en educación básica—.

La actividad inició con la indagación, concentración y análisis de las convocatorias emitidas a partir del ciclo escolar 2015-2016, hasta el ciclo 2022-2023. El punto de referencia de la revisión documental se centró en el análisis sistemático de las convocatorias emitidas por Villar (2015, 2016), Fernández (2018, 2019 y 2020) y Monroy, (2021, 2022) en el Estado de México entre 2015 y 2022 para identificar sus similitudes y diferencias en el proceso de ascenso a la función directiva.

## Instrumento de recolección de datos

Se tomó como referencia la estructura de la primera convocatoria emitida en Villar (2015) para el ciclo escolar 2015-2016 en el Estado de México, la cual se organizó en 16 bases que determinaban las condiciones que debían cumplir los docentes aspirantes a la función, y que se mencionan en seguida.

- I. *Participantes*. Se describían las figuras que podían participar en el concurso: docentes en servicio, coordinadores de actividades, subdirectores y directores con o sin la categoría.
- II. *Requisitos generales*. Se enunciaba la lista de requisitos generales (tabla 1).
- III. *Requisitos específicos*. Se enunciaba la lista de requisitos específicos (tabla 1).

- IV. *Categorías a concurso*. Listado de vacantes en los niveles de preescolar, primaria y secundaria en los sistemas estatal y federal.
- V. *Prerregistro*. Indicaciones y página de prerregistro al concurso.
- VI. *Sedes de registro*. Listado de sedes para entregar la documentación.
- VII. *Sedes de aplicación para el examen nacional*. Página para consultar el lugar de aplicación.
- VIII. *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos del examen nacional*. Dos etapas del examen descritas en la tabla 1.
- IX. *Sesiones para la aplicación de los instrumentos del examen*. Se especificaban las fechas de aplicación de los instrumentos.
- X. *Guías de estudio y bibliografía de apoyo*. Enlace para la descarga de guías.
- XI. *Procedimiento de calificación*. Juicios y formas viables determinados por el INEE.
- XII. *Criterios de desempate*. Con base en las disposiciones determinadas por el INEE.
- XIII. *Publicación de resultados*. Fecha de publicación.
- XIV. *Criterios para la asignación de plazas*. Únicamente se consideraba a los aspirantes cuyos resultados en el concurso hubiesen sido idóneos en orden de prelación; los sustentantes, de acuerdo con las vacantes disponibles, podrían elegir su adscripción, en estricto orden de prelación.
- XV. *Observadores*. Participación de personal externo, representantes de organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y de padres de familia.
- XVI. *Consideraciones generales*. De lograr en el concurso de oposición resultado idóneo, podrá ser sujeto de la asignación de la plaza con categoría para el desempeño de funciones de dirección (director o subdirector).

En la revisión se identificó que en la convocatoria 2015-2016 se establecieron las bases, etapas y criterios de asignación; además, se tomó como referencia para la emisión de las demás convocatorias al concurso de oposición a funciones de dirección en los ciclos escolares venideros, fundamentada en los artículos 3 y 73 (sobre los procesos de ingreso), LGSP (2013) y el INEE (2013) como soportes jurídicos emitidos en el DOF (2013) en México. En los ciclos escolares posteriores, se retomaba el mismo esquema, aunque solo se adicionaban o sustituían los elementos descritos en la tabla 3.

**Tabla 1.** Bases, etapas y criterios de asignación del concurso de oposición, periodo 2015-2016

Requisitos generales	BASES Requisitos específicos	ETAPAS	CRITERIO DE ASIGNACIÓN
<p>1. Estudios mínimos de licenciatura o similar.</p> <p>2. La participación a la promoción con la categoría de directivo será en el mismo nivel educativo, modalidad o sostenimiento (estatal, federal o incorporado a la federación) en que se desempeña la labor docente.</p> <p>3. Tener un nombramiento definitivo en su plaza u horas equivalentes en el caso de secundaria (19 horas).</p> <p>4. Durante el periodo del concurso estar en servicio activo en el nivel educativo por concursar.</p> <p>5. Contar con habilidades computacionales para trabajar en procesadores de texto.</p>	<p>1. Ciudadanía mexicana.</p> <p>2. Experiencia mínima en el servicio educativo: 2 años.</p> <p>3. Disposición para trabajar en cualquier centro educativo de la entidad o nación.</p> <p>4. Asistencia a la sede de registro con la documentación siguiente:</p> <p>4.1 Identificación oficial vigente: credencial de elector, cédula profesional o pasaporte.</p> <p>CURP).</p> <p>4.2 Clave única de registro de población.</p> <p>4.3 Acta de nacimiento, carta de naturalización o permiso de trabajo para los extranjeros con residencia legal.</p> <p>4.4 Comprobante de domicilio con fecha de expedición no mayor a tres meses.</p> <p>4.5 Título profesional, cédula profesional o acta de examen profesional.</p> <p>4.6 Nombramiento definitivo en la(s) plaza(s) que ocupa.</p> <p>4.7 Comprobante de prerregistro que se obtiene a través del SNRSPD.</p> <p>4.8 Cuatro fotografías recientes tamaño infantil, de frente.</p> <p>4.9 Carta de aceptación de las bases de la presente convocatoria (proporcionada al momento de su registro).</p> <p>4.10 Constancia de servicios expedida</p>	<p>1</p> <p>Prueba de conocimientos y habilidades para la práctica profesional.</p> <p>2</p> <p>Desarrollo de la prueba de habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales.</p>	<p>Cada una de los lugares disponibles se asignaba de acuerdo a un estricto orden de puntajes obtenidos en el examen: del 16 de agosto de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016 en consideración de las necesidades del servicio educativo.</p> <p>Un resultado satisfactorio otorgaba un nombramiento provisional, hasta cumplir con 2 años de inducción y nuevo examen para otorgar nombramiento definitivo.</p>



	<p>por la autoridad educativa competente.</p> <p>4.11 Carta bajo protesta de decir verdad, que la documentación que presenta ha sido emitida por la autoridad educativa competente (proporcionada al momento de su registro).</p>		
--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en la convocatoria a funciones de dirección 2015-2016 de Villar (2015) en el Estado de México

A partir de la convocatoria 2015-2016 y de las 16 bases anteriores se estableció una matriz guía que permitió ir identificado las similitudes y diferencias marcadas en las siguientes convocatorias que se emitieron en los posteriores ciclos escolares, como se percibe en la tabla 2, donde se utilizaron los códigos SM (sin modificaciones del requerimiento), SS (se suprime), SA (se adiciona), CNC (cambia el número de categorías), CS (cambian sedes), CF (cambian fechas), SC (sin convocatoria) y NA (no aplica). Los códigos SS y SA se identifican en las tablas 3, 4 y 5.

**Tabla 2.** Matriz guía de similitudes y diferencias en las convocatorias 2015 a 2022

Convocatoria 2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Participantes.	SM	SC	SA	SS	SS	SM	SS
Requisitos generales.	SS	SC	SM	SM	SA	SS	SA
Requisitos específicos	SA	SC	SA	SS	SA	SA	SA
Categorías a concurso	CNC	SC	CNC	CNC	CNC	CNC	SA
Prerregistro.	CF	SC	CF	CF	CF	CF	CF
Sedes de registro	CS y CF	SC	CS y CF	CS y CF	CS y CF	CS y CF	CS y CF
Sedes de aplicación para el examen nacional	CF	SC	CF	CF	CS y CF	CS y CF	CF
Etapas, aspectos, métodos e instrumentos del examen nacional	SM	SC	SM	SA	SA	SM	SA
Sesiones para la aplicación de los instrumentos del examen	CF	SC	CF	CF	CS y CF	SA	SM
Guías de estudio y bibliografía de apoyo	SM	SC	SM	SM	SA	SM	SM
Procedimiento de calificación	SM	SC	SM	SM	SA	SM	SM
Criterios de desempate	SM	SC	SM	SM	NA	NA	NA
Publicación de resultados	SM	SC	SM	SM	SM	SM	SM
Criterios para la asignación de plazas.	SM	SC	SM	SA	SA	SM	SA
Observadores	SM	SC	SM	SM	SA	SM	NA
Consideraciones generales	SM	SC	SM	SM	SM	SM	SA

Fuente: Elaboración propia con base en la estructura de las convocatorias a funciones de dirección de Villar (2015, 2016), Fernández (2018, 2019 y 2020) y Monroy (2021, 2022) en el Estado de México.

**Tabla 3.** Elementos que se sustituyen y adicionan en las convocatorias 2016 a 2022

Ciclo escolar	SS (se sustituye)	SA (se adiciona)
2016-2017	<i>Requisitos generales.</i> Numeral 5. Tener capacidad de trabajar en un procesador de texto en computadora.	<i>Requisitos específicos.</i> Numeral 5. Aceptación o no de hacer públicos sus resultados.
2018-2019		<p><i>Participantes:</i> Numeral. Asesor técnico pedagógico.</p> <p>Numeral 6 y 7. Aclaraciones sobre el personal con resultado no idóneo o insuficiente en evaluaciones previas para regularizarse hasta obtener un resultado al menos de suficiente.</p> <p>Numeral 9 y 10. Se da la apertura a promotores de educación física y educación artística para concursar a cargo de supervisión, dado que no existe la categoría de dirección en su área y al personal de inglés para participar en la categoría de dirección en secundaria.</p> <p><i>Requisitos específicos:</i> Se solicita el consentimiento para hacer públicos o no los resultados de la evaluación.</p>
2019-2020	<p><i>Participantes.</i> La figura de asesor técnico pedagógico.</p> <p><i>Requisitos específicos.</i> Numeral 4.11 Carta bajo protesta de decir verdad, que la documentación que presenta ha sido emitida por la autoridad educativa competente (proporcionada al momento de su registro)</p>	<p><i>Etapas, métodos es instrumentos.</i> Se anexa límite de tiempo para responder los instrumentos en 4 horas.</p> <p><i>Criterios para la asignación de plazas.</i> La promoción a cargos de dirección en Educación Básica dependía por completo de las vacantes que se generen durante el ciclo escolar 2019-2020.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a la estructura de las convocatorias a funciones de dirección de Villar (2016) y Fernández (2018, 2019 y 2020) en el Estado de México.

**Tabla 4.** Continuación. Elementos que se sustituyen y adicionan en las convocatorias 2016 a 2022

Ciclo escolar	SS (se sustituye)	SA (se adiciona)
2020-2021	<i>Participantes.</i> Docentes de inglés	<p><i>Requisitos de participación.</i> Numeral 7. Un mínimo de cuatro años en la función docente.</p> <p><i>Requisitos documentales.</i> Numeral 7. Constancia expedida por la autoridad educativa donde se certifique la categoría y plaza con la que desea participar en el proceso, centro de trabajo, función y antigüedad.</p> <p>Numeral 14. Constancia de años de servicio en la educación básica expedida por la autoridad educativa.</p> <p>Numeral 15. Constancia donde certifique si está adscrito en una zona de trabajo de alta marginación.</p> <p><i>Elementos multifactoriales:</i> Descrito en factores (grado académico, antigüedad y experiencias de trabajo en zonas de alta marginación) y elementos de apreciación (componente 1, conocimientos y aptitudes. Componente 2, reconocimiento al buen desempeño. Componente 3, habilidades directivas.</p> <p><i>Guías de estudio.</i> Nueva página de consulta.</p> <p><i>Integración de resultados.</i> De acuerdo a la ponderación del sistema de apreciación.</p> <p><i>Criterios para la asignación de plazas.</i> Se conforma un listado en orden descendente de acuerdo a la valoración de los elementos multifactoriales.</p> <p><i>Participación y observación ciudadana.</i> Madres y padres de familia, sistema anticorrupción local y representantes de la comunidad.</p> <p><i>Requisitos documentales.</i> Numeral 16. Registro del o los centros de trabajo en que haya laborado los últimos diez años.</p> <p><i>Base octava. Modalidades de aplicación del instrumento de valoración.</i> Presencial o a distancia</p>
2021-2022		<p><i>Requisitos documentales.</i> Numeral 16. Registro del o los centros de trabajo en que haya laborado los últimos diez años.</p> <p><i>Base octava. Modalidades de aplicación del instrumento de valoración.</i> Presencial o a distancia</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la estructura de las convocatorias a funciones de dirección de Fernández (2020) y Monroy (2021, 2022) en el Estado de México.

**Tabla 5.** Continuación. Elementos que se sustituyen y adicionan en las convocatorias 2016 a 2022

Ciclo escolar	SS (se sustituye)	SA (se adiciona)
2022-2023	<p><i>Participantes.</i> Asesor técnico pedagógico y promotores de educación física y educación artística.</p> <p><i>Base cuarta. Elementos multifactoriales.</i> Se conjugan los factores y elementos de apreciación en elementos multifactoriales.</p>	<p><i>Base primera. Requisitos de participación.</i> Desempeñar la función que corresponde a su categoría.</p> <p>Acreditar, antes de la aplicación de la apreciación de conocimientos y aptitudes, el curso de habilidades para las funciones directivas o de supervisión.</p> <p><i>Base segunda. Plazas disponibles.</i> Se anexa un enlace para la consulta de vacantes disponibles.</p> <p><i>Base tercera. Perfil profesional para cubrir por las maestras y maestros participantes.</i> Se anexa enlace para la consulta de los perfiles.</p> <p><i>Base cuarta. Elementos multifactoriales y su valoración.</i> Estudios de posgrado, con una ponderación máxima de 15 sobre un esquema de 100 puntos.</p> <p>Antigüedad, con una ponderación máxima de 30 sobre un esquema de 100 puntos.</p> <p>Experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social, con una ponderación máxima de 15 sobre un esquema de 100 puntos. Reconocimiento al buen desempeño, con una ponderación máxima de 10 sobre un esquema de 100 puntos.</p> <p>Apreciación de conocimientos y aptitudes, con una ponderación máxima de 30 sobre un esquema de 100 puntos.</p> <p><i>Criterios para la asignación de plazas.</i> De acuerdo a las vacantes registradas en el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas.</p> <p><i>Base novena. Medios de comunicación.</i> El correo electrónico y el número de teléfono que aporten desde el momento de su registro.</p> <p><i>Supuestos para dejar sin efectos la participación en el proceso.</i> Información o documentación apócrifa. Incumpla con las disposiciones. Presente conductas contrarias a las indicadas por la unidad.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la estructura de las convocatorias a funciones de dirección de Monroy (2021, 2022) en el Estado de México.



## Resultados

Del análisis sistemático de las convocatorias para la promoción a categorías con funciones de dirección en educación básica, se identifica que la estructura inicial de los ciclos escolares 2015 a 2020 se organizó en 16 bases, con algunas modificaciones en los diferentes ciclos. Por ejemplo, la aceptación o no de hacer públicos los resultados de la evaluación en 2016, la apertura a los asesores técnico-pedagógicos, promotores de educación física, artes y docentes de inglés al proceso de promoción a categorías de supervisión en 2018, dado que no existía la categoría de dirección en la función y el límite de tiempo para responder los instrumentos, así como el criterio de asignación de acuerdo con las vacantes generadas durante el ciclo escolar en 2019.

A partir del ciclo escolar 2020-2021 se elimina la participación de los docentes de inglés y en ciclo 2022-2023 se desvanece la participación del asesor técnico-pedagógico, los promotores de educación física y educación artística, lo que redujo la oportunidad únicamente a los docentes frente a grupo y directores comisionados con o sin nombramiento definitivo.

Respecto a las adiciones de la convocatoria del ciclo escolar 2020-2021, se anexa un mínimo de cuatro años en la función docente, aumentan los requisitos documentales relacionados con la antigüedad y adscripción al centro de trabajo, se incorporan los elementos multifactoriales que describen los indicadores que integran el sistema de apreciación, es decir, grado académico, antigüedad y experiencias de trabajo en zonas de alta marginación; asimismo, los siguientes elementos de apreciación: componente 1, conocimientos y aptitudes; componente 2: reconocimiento al buen desempeño; y componente 3: habilidades directivas.

Asimismo, cambia la integración de resultados, ahora de acuerdo con la ponderación del sistema de apreciación para conformar un listado en orden descendente según la valoración de los elementos multifactoriales.

Durante el ciclo escolar 2022-2023 se suman más elementos a la convocatoria, como la base primera referente a la acreditación antes de la aplicación de la apreciación de conocimientos y aptitudes, de un curso de habilidades para las funciones directivas o de supervisión. La base tercera, sobre el perfil profesional descrito en el marco para la gestión y la excelencia, y la base cuarta relacionada a los elementos multifactoriales y su valoración que conjugan los factores y elementos de apreciación únicamente en los elementos multifactoriales: estudios de posgrado, con una ponderación máxima de 15 sobre un

esquema de 100 puntos. Antigüedad, con una ponderación máxima de 30 sobre un esquema de 100 puntos. Experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social, con una ponderación máxima de 15 sobre un esquema de 100 puntos. Reconocimiento al buen desempeño, con una ponderación máxima de 10 sobre un esquema de 100 puntos. Y la apreciación de conocimientos y aptitudes, con una ponderación máxima de 30 sobre un esquema de 100 puntos. Además de los criterios para la asignación de plazas, de acuerdo con las vacantes registradas en el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas.

Es importante resaltar que los elementos más notorios en el análisis de las convocatorias emitidas en la reforma 2013 y 2019 son los multifactoriales, como se percibe en la tabla 6, y a partir del ciclo escolar 2019, se suman los puntajes acumulados de cada valoración asignada a los multifactoriales y se elabora una lista de prelación en orden descendiente para la asignación a la función directiva de acuerdo a las vacantes disponibles.

**Tabla 6.** Contraste de las bases de las convocatorias, reforma 2013 y 2019

Reforma 2013	Reforma 2019
I. Participantes	- Participantes
II. Requisitos generales	- Requisitos de participación
III. Requisitos específicos	- Requisitos documentales
IV. Categorías a concurso	- Categorías sujetas a concurso de selección
V. Prerregistro	- Elementos multifactoriales para la promoción (factores y sistema de apreciación)
VI. Sedes de registro	- Prerregistro
VII. Sedes de aplicación para el examen nacional	- Registro y verificación documental
VIII. Etapas, aspectos, métodos e instrumentos del examen nacional	- Sedes de aplicación del instrumento de valoración
IX. Sesiones para la aplicación de los instrumentos del examen	- Aplicación del instrumento de valoración
X. Guías de estudio y bibliografía de apoyo	- Guías de estudio y bibliografía de apoyo
XI. Procedimiento de calificación	- Integración de resultados
XII. Criterios de desempate	- Publicación de resultados
XIII. Divulgación de resultados	- Criterios para la asignación de plazas
XIV. Indicadores para la asignación de lugares	- Participación y observación ciudadana
XV. Observadores	- Consideraciones generales
XVI. Consideraciones generales	

Fuente: Elaboración propia con base en las convocatorias a funciones de dirección de Villar (2015, 2016), Fernández (2018, 2019 y 2020) y Monroy (2021, 2022) entre 2015 y 2022 en el Estado de México.

## Discusión

Dos reformas educativas han surgido en México en la última década producto de las políticas educativas y de los cambios de administración que rigen al país, y entre las disposiciones de dichos ordenamientos se desglosan leyes que gobiernan al servicio profesional docente en educación básica. De la reforma 2013 se desprenden los concursos de oposición para acceder a funciones de dirección, tomando como referencia un examen de conocimientos y habilidades directivas, y de la reforma 2019 se resalta un listado de requisitos denominados *elementos multifactoriales* que complementan al examen de conocimientos.

Como se ha identificado en el desarrollo del trabajo, a partir del 2015 la autoridad educativa ha sustentado los procedimientos de ingreso y promoción a funciones de dirección en educación básica en documentos normativos nacientes de las reformas educativas 2013 y 2019, de las cuales emergen leyes secundarias como la Ley General del Servicio Profesional Docente en 2013 y la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros en 2019, que a su vez se encargan de la emisión de convocatorias donde se especifican los lineamientos a los que deben sujetarse los profesionales de la educación que desean acceder la función directiva.

Como consecuencia de la revisión de las convocatorias al proceso de selección para la promoción a funciones directivas, se encontró que a partir de ciclo escolar 2014-2015 y hasta la actualidad, en México, a raíz de las reformas educativas 2013 y 2019, los cargos a un puesto directivo en escuelas primarias se asignan según las vacantes disponibles y la posición del participante en el listado que pondera el puntaje de sus elementos multifactoriales, una vez que ha cumplido con los procesos de selección e indicadores establecidos en las convocatorias que emiten las autoridades educativas a lo largo de los diferentes ciclos escolares de la educación básica.

A pesar de que todas las convocatorias siguen un esquema similar, existe una gran diferencia en ambas reformas: los lineamientos iniciales de la reforma educativa 2019 evidencian un vacío en el proceso de capacitación y acompañamiento a la función directiva, dado que el punto de referencia se centra en el cumplimiento de una serie de elementos multifactoriales, lo cual deja a la deriva la eficacia de las funciones que desempeñan los nuevos directivos.

Es hasta la convocatoria 2022-2023 que se retoma la capacitación como parte de los requisitos al exigir como obligación un curso autogestivo en línea de habilidades directivas.

La descripción del contenido que aborda este curso es parte de las limitantes del presente estudio, dado que únicamente pueden acceder a él los maestros que han cubierto con los requisitos iniciales de participación.

También se identificó que durante el escenario de la reforma educativa 2013 se vislumbraba un proceso de acompañamiento a la función directiva con temporalidad en la función de dos años. Ese lineamiento proyectaba la detección de áreas de oportunidad en la función directiva durante el periodo de prueba; por ello, se otorgaban nombramientos provisionales mientras se accedían a cursos de inducción por parte de las autoridades locales. Esta acción representaba el inicio de la capacitación por la autoridad educativa inmediata con el fin de fortalecer las habilidades directivas. Contrario a esta reforma, que marcaba un periodo de inducción y posteriormente una valoración para la asignación del nombramiento definitivo, a partir de la reforma 2019 se otorga el nombramiento definitivo al director escolar después de cumplir 6 meses y un día en la función.

En cuanto a la preparación profesional, se encontró que en ambos escenarios de las reformas el requisito mínimo para concursar por un puesto directivo es contar con una licenciatura, aunque en la suma de los multifactoriales propuestos en la reforma 2019 se otorga mayor puntaje a los candidatos con estudios de posgrado.

Retomando las ideas de Gómez (2020), el Servicio Profesional Docente promovía la formación, selección, actualización y evaluación docente, lo cual abría la pauta hacia la profesionalización de la función directiva. Esto puede ser percibido como un retroceso en materia educativa debido a los procesos de capacitación que desaparecen con la Ley del Sistema para la carrera de las Maestras y los Maestros, de la cual se rescatan los múltiples elementos que complementan el examen de conocimientos y el curso de habilidades directivas en la convocatoria 2022-2023 como apoyo a la nueva función.

Sin embargo, las reformas requieren un seguimiento para la visualización de la mejora en los procesos educativos y de la eficiencia de la función directiva. Esta razón invita a la reflexión sobre la necesidad de los procesos de acompañamiento a la función que fortalecen su desempeño. Por eso, cabe citar los resultados del estudio desarrollado por Jacinto (2021) que se orientan a la urgencia de capacitar a docentes, directivos y todo aquel involucrado en educación para desarrollar habilidades que permitan a los directivos apoyar a sus docentes en el discurso y en la práctica.

## Conclusión

Con el devenir de las reformas educativas 2013 y 2019, se abrió el panorama a los docentes de educación básica para participar en las convocatorias al proceso de selección para la promoción a funciones directivas bajo un esquema similar que tomó de base un examen estandarizado alineado en perfiles previamente establecidos por la norma jurídica aplicable: Ley General del Servicio Profesional Docente y Ley General para el Sistema de la Carrera de las Maestras y los Maestros, respectivamente.

Ambas reformas consideran un esquema similar en la emisión de sus convocatorias, y en la medida que transitaban los ciclos educativos se anexaban o sustituían algunos elementos, tal es el caso de la apertura a los promotores de educación física, artes y docentes de inglés en 2018, así como la participación exclusiva de docentes frente a grupo y directores sin nombramiento a partir del ciclo escolar 2022-2023. Además, se incorporan los multifactoriales que complementan el examen de conocimientos, entre ellos la antigüedad, los estudios de posgrado, el trabajo en zonas de alta marginación y el reconocimiento al buen desempeño.

Por otra parte, las diferencias que se resaltan en ambas reformas es que en 2013 se vislumbraba un proceso de acompañamiento a la función directiva durante dos años, situación que se omitió con la promulgación de la reforma 2019. De hecho, fue hasta la convocatoria 2022-2023 cuando se retoma la capacitación como parte de los requisitos, al exigir un curso en línea de habilidades directivas. Sin embargo, se pone en tela de juicio si dicho curso efectivamente apoya a la función directiva, lo cual es una tarea que corresponde a las autoridades educativas en una estrategia de seguimiento a los nuevos directivos.

## Futuras líneas de investigación

En investigaciones posteriores se sugiere desplegar estudios cualitativos que capten las experiencias de directivos que accedieron al servicio bajo concursos de oposición y visualizar los procesos de acompañamiento a los que han sido sujetos, lo cual permitirá describir las existencia o no de estrategias que impulsan las autoridades educativas para el apoyo a la función de directores que accedieron bajo los lineamientos de las reformas 2013 y 2019. En ese sentido, se propone desarrollar estudios que den cuenta de las estrategias de acompañamiento a la función directiva, pues esto puede precisar las necesidades de



formación en las siguientes dimensiones e indicadores para diseñar un trayecto formativo que considere dichas necesidades.

- Planeación institucional: Identificar el proceso de planeación de los directivos plasmado en los ámbitos del Programa Escolar de Mejora Continua, como documento que formaliza la planeación de las escuelas de educación básica.
- Gestión: Detectar los obstáculos y escenarios de apoyo en diversos tipos de gestión: institucional, pedagógica y administrativa.
- Liderazgo: Describir las circunstancias que fomentan el liderazgo (transformacional, transaccional, etc.).

Asimismo, se sugiere llevar a cabo un estudio cuantitativo que tome como muestra a los directivos que accedieron a la función en 2023 con la intención de determinar la relación del curso de habilidades directivas con el panorama que se vive cotidianamente en las escuelas de educación primaria. Para eso, se pueden tomar como variables la efectividad de la función directiva y el curso de habilidades directivas, lo que evidenciará la pertinencia o no del curso para acceder a la función.

## Referencias

- Cuevas, Y. (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria. Cambios, continuidades y desafíos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(89), 475-502. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v26n89/1405-6666-rmie-26-89-475.pdf>
- Decreto 26/02/2013 [DOF]. Por el que se reforman los artículos 3.º en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3.º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 26/02/2013. [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/pdf/promulgacion\\_dof\\_26\\_02\\_13.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/pdf/promulgacion_dof_26_02_13.pdf)
- Decreto 11/09/2013 [DOF]. Por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación. 11/09/2013. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5313841&fecha=11/09/2013#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313841&fecha=11/09/2013#gsc.tab=0)
- Departamento de Educación de Inglaterra (2020). *Cualificación Profesional Nacional para la Jefatura (NPQH)*. <https://www.gov.uk/guidance/national-professional-qualification-for-headship-npqh>

- Fernández, A. (2018). *Concurso de oposición para la promoción a categorías con funciones de dirección en educación básica, ciclo escolar 2018-2019*. COPFD-EB. <https://cespd.edomex.gob.mx/sites/cespd.edomex.gob.mx/files/files/direccion.pdf>
- Fernández, A. (2019). *Convocatoria para la promoción a categorías con funciones de dirección en educación básica, ciclo escolar 2019-2020*. COP-DIR-EB-19. [http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2019-2020/sistema\\_logos/aprobadas/nivel\\_2/enlace\\_15/convocatoria\\_59/convocatoria\\_COP-DIR-EB-19.pdf?fbclid=IwAR0SCPhdhRAnCJSK3kPWak6WqX4Ecc22\\_ZjEl8k4vUACJACSR-Wq2guL4Fk](http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2019-2020/sistema_logos/aprobadas/nivel_2/enlace_15/convocatoria_59/convocatoria_COP-DIR-EB-19.pdf?fbclid=IwAR0SCPhdhRAnCJSK3kPWak6WqX4Ecc22_ZjEl8k4vUACJACSR-Wq2guL4Fk)
- Fernández, A. (2020). *Convocatoria al proceso de selección para la promoción vertical a categorías con funciones de dirección y supervisión en educación básica en el subsistema educativo estatal, ciclo escolar 2020-2021*. COP-EB-20. [http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/convocatorias/aprobadas/convocatoria\\_5/convocatoria\\_entidad\\_56/BAEestatal.pdf](http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/convocatorias/aprobadas/convocatoria_5/convocatoria_entidad_56/BAEestatal.pdf)
- García, J., López-Gorosave, G. y Slater, Ch. (2011). El director novel escolar: estado de la investigación y enfoques teóricos. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(3), 30-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119880003>
- Gómez, M. (2020). Las reformas educativas 2013 y 2019 en México. ¿Avance o retroceso educativo? *Revista de Cultura de Paz*, 4, 89-104. <https://www.revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/99/66>
- Hernández, G. (2015). El concurso de oposición a puestos de supervisión escolar del 2015 en México. *Revista Avances en Supervisión Educativa*, 24, 1-25. Ase\_24\_16\_hernandez-lopez (educacion.gob.es)
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa [INEE] (2013). *Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*. [https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/LeyINEEweb\\_ok.pdf](https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/LeyINEEweb_ok.pdf)
- Jacinto, L. A. (2021). *Dirección efectiva en primarias públicas. Recomendaciones desde voces docentes* (tesis de maestría). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/15792>

- López, M. (2013). Una reforma "educativa" contra los maestros y el derecho a la educación. *El Cotidiano*, (179), 55-76.  
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32527012005.pdf>
- Monroy, G. (2021). *Convocatoria al proceso de selección para la promoción vertical a categorías con funciones de dirección y supervisión en educación básica, ciclo escolar 2021-2022*. [http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2021-2022/convocatorias/2021-2022/sistema\\_32/aprobadas/convocatoria\\_12/convocatoria\\_entidad\\_341/COP-EB-21.pdf](http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2021-2022/convocatorias/2021-2022/sistema_32/aprobadas/convocatoria_12/convocatoria_entidad_341/COP-EB-21.pdf)
- Monroy, G. (2022). *Convocatoria del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica, ciclo escolar 2022-2023*. [https://cespd.edomex.gob.mx/sites/cespd.edomex.gob.mx/files/files/VERSION\\_FINAL\\_VERTICAL\\_BASICA\\_22\\_23\\_170122.pdf](https://cespd.edomex.gob.mx/sites/cespd.edomex.gob.mx/files/files/VERSION_FINAL_VERTICAL_BASICA_22_23_170122.pdf)
- Nueva Ley 2013. Ley General del Servicio Profesional Docente. 11-09-2013. DOF 11-09-2013.  
[https://www.uco.mx/content/cms/13/file/federal/LEY\\_GRAL\\_DEL\\_SERV\\_PROF\\_DOCENTE.pdf](https://www.uco.mx/content/cms/13/file/federal/LEY_GRAL_DEL_SERV_PROF_DOCENTE.pdf)
- Nueva Ley 2019. Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. 30-09-2019, DOF 30-09-2019.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM\\_300919.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf)
- Secretaría de Educación Pública [SEP] (2017). *Perfil, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección y de supervisión en educación básica*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/264260/Perfil\\_para\\_metros\\_e\\_indicadores\\_para\\_personal\\_con\\_funciones\\_de\\_direccio\\_n\\_y\\_de\\_supervisio\\_n\\_EB\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/264260/Perfil_para_metros_e_indicadores_para_personal_con_funciones_de_direccio_n_y_de_supervisio_n_EB_.pdf)
- Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) (2020). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar*. [http://creson.edu.mx/docs/Perfiles\\_profesionales\\_Criterios\\_e\\_Indicadores\\_para\\_Docentes\\_Ciclo\\_Escolar\\_2021-2022.pdf](http://creson.edu.mx/docs/Perfiles_profesionales_Criterios_e_Indicadores_para_Docentes_Ciclo_Escolar_2021-2022.pdf)
- Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) (2019). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica*. <http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020->

2021/compilacion/Perfiles,%20Criterios%20e%20Indicadores%20EB%202020-2021.pdf

- Villalaz, A., Moreno Bayardo, M. G. y Ramírez Díaz, J. A. (2020). Concreción de políticas educativas: las reformas educativas 2013 y 2019 en México. *Horizontes Pedagógicos*, 22(2), 13-24. <https://horizontespedagogicos.iber.edu.co/article/view/hop.22201/1626>
- Villar, S. (2015). *Concurso de oposición para la promoción a categorías con funciones de dirección (directores y subdirectores), ciclo escolar 2015-2016*. [http://public-file-system.usicamm.gob.mx/Convoca/2015-2016/promocion/ba/convocatorias/ord/dir/Convocatoria\\_15.pdf](http://public-file-system.usicamm.gob.mx/Convoca/2015-2016/promocion/ba/convocatorias/ord/dir/Convocatoria_15.pdf)
- Villar, S. (2016). *Concurso de oposición para la promoción a categorías con funciones de dirección en educación básica, ciclo escolar 2016-2017*. COPFD-EB. [http://public-file-system.usicamm.gob.mx/Convoca/2016-2017/promocion/ba/convocatorias/ord/dir/Convocatoria\\_Mex\\_Dir.pdf](http://public-file-system.usicamm.gob.mx/Convoca/2016-2017/promocion/ba/convocatorias/ord/dir/Convocatoria_Mex_Dir.pdf)

Rol de Contribución	Autores
Conceptualización	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»
Metodología	Juan Antonio Marcos Cayetano
Software	Yenit Martínez Garduño
Validación	Juan Antonio Marcos Cayetano
Análisis Formal	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»
Investigación	Juan Antonio Marcos Cayetano
Recursos	Yenit Martínez Garduño «igual» Juan Antonio Marcos Cayetano «igual»
Curación de datos	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»
Escritura - Preparación del borrador original	Juan Antonio Marcos Cayetano
Escritura - Revisión y edición	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»
Visualización	Juan Antonio Marcos Cayetano
Supervisión	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»
Administración de Proyectos	Juan Antonio Marcos Cayetano
Adquisición de fondos	Juan Antonio Marcos Cayetano «igual» Yenit Martínez Garduño «igual»