

SISTEMA DE CARRERA DOCENTE 2019 EN MÉXICO PARA MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Cambios, continuidades y desafíos

YAZMÍN CUEVAS

Resumen:

El propósito de este artículo es analizar la regulación docente mexicana de 2019 para maestros de educación primaria. El estudio se sustentó en el concepto de carrera docente, sus enfoques y fases, mediante los cuales se revisó la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (de 2019). Entre los resultados destaca que esta regulación responde a la necesidad de valoración de la docencia, esto debido a que el gremio magisterial consideró al sistema de carrera anterior (de 2013) como punitivo. La carrera 2019 descansa en el enfoque centrado en el mérito. Uno de sus aspectos novedosos es la etapa de reconocimiento, a fin de que maestros y directivos escolares, de forma temporal, ocupen funciones de tutoría, asesoría técnica pedagógica y de gestión. El principal desafío que enfrenta este sistema es su implementación.

Abstract:

The purpose of this article is to analyze Mexico's regulations for elementary school teachers. The study is based on the concept of teachers' careers, their focuses and phases, through which the General Law of the System for Careers in Teaching (2019) was reviewed. The results emphasize that the regulations respond to the need to value teachers, who considered the previous career system (from 2013) to be punitive. The career regulations of 2019 are focused on merit. One of their novel aspects is the stage of recognition, so that teachers and principals temporarily exercise functions of tutoring, advising, and administration. The primary challenge that the system faces is implementation.

Palabras clave: política educativa; carrera magisterial; personal docente; educación primaria.

Keywords: educational policy; teaching careers; teachers; elementary education.

Yazmín Cuevas: profesora-investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Pedagogía. Circuito Interior s/n, Ciudad Universitaria, 04510, Ciudad de México, México. CE: yazcuevas@gmail.com (ORCID: 0000-0002-8588-0494).

Introducción

A partir de la década de 1990, como parte de las políticas de calidad para mejorar los sistemas de educación básica, en diferentes países de América Latina se incorporó la evaluación del desempeño como mecanismo para el acceso a la docencia, la promoción a puestos directivos, la asignación de estímulos salariales y permanencia en la función (Unesco-OREALC, 2014).

El sistema educativo mexicano no ha sido ajeno a la implementación de estas políticas educativas por lo que ha experimentado modificaciones importantes en su regulación docente. El cambio más significativo se dio en 2013 con la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) (H. Congreso de la Unión, 2013), cuya base fue la evaluación del desempeño para los procesos de ingreso, promoción y permanencia. Esta última fue una fase inédita, que causó gran controversia entre los maestros, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y la disidencia magisterial, representada principalmente por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) (García, 2019; Ornelas, 2018).

En 2018 México tuvo un cambio de gobierno con Andrés Manuel López Obrador y una de sus primeras acciones fue derogar la LGSPD, bajo el argumento de que era “un error aplicar criterios sancionadores y persecutorios que parten de la desconfianza hacia los profesionales de la educación y pretenden poner todo el énfasis en la supuesta mejora de la enseñanza en la sujeción a procedimientos mecánicos de evaluación” (Ejecutivo Federal, 2018:4). Específicamente se dejarían de lado las evaluaciones estandarizadas, se privilegiaría un marco normativo donde se valoraría a los maestros y se garantizaría su formación. Así, el 30 de septiembre de 2019 se aprobó la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) (H. Congreso de la Unión, 2019b). El contenido de esta regulación generó una gran expectativa, ya que en América Latina las políticas docentes se fincan, sobre todo, en la producción individual de los maestros mediante evaluaciones de desempeño y con base en una visión basada en el mérito docente.

El propósito de este artículo es analizar el sistema de carrera docente 2019 de educación primaria para indagar a qué condiciones político-gremiales responde, cuál es el enfoque de carrera que se emplea y en cuáles mecanismos y procedimientos para su ejecución se hacen innovaciones. Se parte del supuesto de que la regulación de 2019 en educación primaria

tiene un componente discursivo de reconocimiento al magisterio, pero también presenta una continuidad con la regulación de 2013, en función de que permanece anclada en un enfoque basado en el mérito donde se incorporan algunos elementos regulatorios novedosos en las promociones horizontales y verticales de los maestros.¹

Carrera docente y enfoques

Se realizó una revisión de las investigaciones sobre carrera docente que se han desarrollado en América Latina, puesto que los sistemas educativos de la región cuentan con características que, si bien en algunos casos no son generalizables, tienen rasgos bastante similares. Los estudios consultados afirman que la docencia es una profesión organizacional, dado que su práctica se da en la escuela y su ejercicio está regulado por el Estado (Tenti, 2007; Murillo, 2007; Fernández-Enguita, 2001). Por esta razón, en la mayoría de las naciones los maestros de educación básica cuentan con la categoría de funcionarios de Estado o servidores públicos (Murillo, 2007), tienen ingresos salariales estables, acceso a los sistemas de salud pública y derecho a una jubilación (Terigi, 2010a).

Asimismo, los trabajos latinoamericanos plantean que la docencia, al ser una profesión organizacional encargada de una actividad fundamental para el Estado (la formación de ciudadanos) se asienta en una estructura burocrática (Weber, 2002), que se distingue por contar con empleados para actividades específicas, los cuales son regulados mediante leyes, normas y estatutos que establecen el tipo de formación profesional necesaria, las pautas de ejercicio de la actividad, los procedimientos de rendición de cuentas e incluso los ingresos salariales (Cuevas y Rangel, 2019; Cuenca, 2015; Morduchowicz, 2002).

Por lo tanto, la carrera docente es un ordenamiento de carácter legal que se expresa en leyes, normas, lineamientos, escalafones y otros instrumentos legales, para gestionar el itinerario de los maestros en la profesión docente (Terigi, 2010b; Iaes y De los Santos, 2010), las cuales se componen principalmente por cuatro fases:

- 1) *El ingreso*: es la entrada a la función docente en la educación pública, el cual se da generalmente por tres métodos de selección de los aspirantes: por *concurso de oposición*, que es la calificación que se obtiene en exámenes estandarizados (sobre conocimientos y habilidades docentes

de los aspirantes), por el *concurso de méritos*, calificación obtenida en la formación inicial docente, exámenes de conocimientos y aptitudes, así como cursos complementarios de los aspirantes, y por *selección libre*, en donde la escuela o autoridad local deciden la asignación de funciones docentes (Murillo, 2007).

- 2) *La permanencia*: es el refrendo de los maestros en la función de la enseñanza, para lo cual generalmente se emplean evaluaciones con la intención de verificar el desempeño y la productividad de los docentes, lo que permite detectar fortalezas y debilidades que deben ser atendidas por los sistemas de formación continua y de actualización docente de los diferentes sistemas educativos (Cuenca, 2015; Terigi, 2010b). Con este tipo de evaluación se certifica la permanencia de los maestros en su labor de enseñanza por un determinado periodo. Esta fase de la carrera docente no se sigue en todos los países de América Latina.
- 3) *La promoción*: se da en dos vertientes, vertical y horizontal. La primera es la movilidad de los maestros a otras funciones, generalmente de dirección y supervisión escolar, por la que perciben un mayor salario (Unesco-OREALC, 2012). En la horizontal se realiza a partir de evaluaciones de desempeño, se asignan incrementos salariales en la misma función sin necesidad de un cambio de puesto o categoría (Cuenca, 2015; Iaes y De los Santos, 2010).
- 4) *El retiro*: corresponde a la salida de la carrera, ya sea por jubilación, renuncia o por rescisión de contrato ocasionada por faltas graves (Unesco-OREALC, 2012). En algunos sistemas de carrera, la no aprobación de las evaluaciones de la permanencia puede ser causa para un retiro temporal o definitivo de la función.

Para transitar por las fases antes descritas, las regulaciones docentes establecen la preparación profesional requerida, así como la formación continua y la actualización docente necesarias para el ejercicio de la enseñanza, la dirección y la supervisión escolares. Además, describen y delimitan las funciones de los diferentes puestos así como los conocimientos, habilidades y valores que estos demandan (Danielson, 2011; Darling-Hammond y McLaughlin, 2003).

Como se ha señalado, aunque las carreras docentes de cada país tienen numerosos puntos en común, también ostentan varias particularidades,

en razón de que son producto del contexto donde fueron elaboradas, las necesidades de los sistemas educativos, la configuración local de la profesión docente y el gremio magisterial, las organizaciones sindicales, las negociaciones entre actores políticos (gobierno, sindicatos) y las recomendaciones de las agencias de política educativa internacional (Cuevas y Rangel, 2019). Para su estudio es conveniente identificar los conflictos laborales y sindicales que genera su implementación, la aprobación y encono que ocasionan entre los maestros (Morduchowicz, 2002). Así, la aceptación o rechazo del gremio docente le da un curso particular a cada carrera.

Murillo (2007), en un estudio donde analizó 50 carreras docentes en todo el mundo, identificó tres tendencias de regulación: central, intermedia y local. La primera se destaca porque la autoridad central es la única responsable de generar y hacer cumplir tal normatividad, es la que prevalece en la mayor parte de América Latina; en la intermedia, las regiones o provincias hacen modificaciones a las regulaciones docentes de acuerdo con su contexto y se encargan de llevar a cabo la gestión (por ejemplo, en Argentina y Bolivia); y la regulación local se distingue porque las autoridades de cada escuela se encargan de adaptar y aplicar la regulación docente (por ejemplo, Irlanda del Norte, Gales).

Por otra parte, en la revisión de la literatura se encontró que en América Latina prevalecen tres enfoques de carrera: credencialista, basado en el mérito y de transición (Cuevas y Rangel, 2019; Cuenca, 2015; Terigi, 2010a; Iaes y De los Santos, 2010; Murillo, 2007), los cuales se instauraron para responder a condiciones específicas que los sistemas educativos en un momento dado tenían.

El *enfoque credencialista*, denominado también de primera generación, tuvo su origen y desarrollo en América Latina entre 1930 y 1950, como una respuesta a la necesidad de consolidación de los sistemas educativos nacionales sobre todo en lo concerniente a la expansión y cobertura de la educación elemental. La región requería de personal docente con una preparación especializada en enseñanza que, usualmente, se ofrecía en las escuelas normales básicas (nivel técnico) y en centros de capacitación docente donde se daba una nivelación de estudios a los maestros en servicio que no contaban con ella. Por esta razón, las regulaciones docentes credencialistas se enfocaron en el ingreso, la promoción (vertical) y la salida de los maestros. Los criterios de tránsito por estas fases fueron la acumulación de antigüedad en la función, así como reunir horas de

formación y capacitación en enseñanza que se acreditaba con la presentación de diplomas (Cuenca, 2015; Terigi, 2010a).

El *enfoque basado en el mérito* o de segunda generación, apareció en países de la región latinoamericana a partir de 1990 (Terigi, 2010a; Unesco-OREALC, 2012), con la justificación de que llevaría a los sistemas educativos a mejorar su calidad. Mediante este enfoque se perfeccionarían los procesos de asignación de plazas docentes y directivas para atraer a los aspirantes más aptos, se incrementaría la productividad del maestro a partir de evaluaciones de desempeño, se fortalecería la formación continua y se evidenciaría en el aprovechamiento escolar de los alumnos. Para Iaes y De los Santos (2010:16), los sistemas de carrera basados en el mérito definen “por encima del piso salarial sumas que se asocian a productos y resultados, lo que implica la medición de saberes, de competencia de los docentes y de rendimiento de los alumnos”. Así, aparecieron dos etapas en este enfoque, la permanencia, que implica la evaluación del desempeño para confirmar la continuidad en la función docente, y la promoción horizontal, que abarca programas de estímulos salariales por mérito individual igualmente constatados con la evaluación al maestro. Este enfoque se distingue por el uso de perfiles docentes como punto de referencia para el tránsito por la carrera (ingreso, permanencia y promoción). Para su verificación se consideran indicadores y parámetros, así como un repertorio de mecanismos tales como listas de cotejo, concursos de oposición, exámenes estandarizados, portafolio de evidencias, entre muchos más (Cuenca, 2015).

El enfoque de *carrera de transición* lo siguen los países que se encuentran en el proceso de modificación de sus regulaciones docentes, muchas veces por presiones internacionales, por saneamiento de las finanzas estatales o bien por cambios en el mismo gremio docente (Cuenca, 2015). Este enfoque destaca porque sus sistemas de carrera poco han cambiado su organización y estructura para implementar la regulación basada en el mérito, pero tienen programas de ingreso, promoción (horizontal y vertical) y permanencia en la función que emplean evaluaciones de desempeño. Es decir, conviven enfoques de carrera con rasgos credencialistas y basados en el mérito que configuran regulaciones extremadamente particulares (Cuevas y Rangel, 2019; Cuenca, 2015).

Ahora bien, la carrera docente no puede ser presentada como una panacea que incrementa la calidad de los sistemas educativos, mejora las regulaciones docentes o soluciona los problemas de desarrollo profesional

de los maestros. Por el contrario, genera controversias, la principal es que esta carrera es de tipo piramidal; es decir que los puestos de dirección o supervisión escolar ofrecen un mayor ingreso económico, pero las oportunidades de arribar a esas posiciones se reducen por la poca disposición de plazas (Unesco-OREALC, 2012). Otra consecuencia es que los mejores maestros (según lo entienda cada sistema educativo) se desplazan a funciones de gestión escolar, pero se carece de opciones de promoción para continuar en actividades vinculadas al ejercicio de la enseñanza (Iaes y de los Santos, 2010). Ante esta paradoja, Terigi (2010b) y Morduchowicz (2002) proponen esquemas de promoción de corte escalar, donde se ofrezcan incentivos salariales y de incremento de experiencia en funciones relacionadas con la docencia tales como la tutoría a maestros debutantes y asesoría pedagógica a profesores con mayor trayectoria.

Acercamiento analítico

Para analizar el sistema de carrera docente 2019 se realizó un análisis de tipo documental (Gibbs, 2014; Rapley, 2014; Morales, 2003). Se entiende por este al proceso sistemático de indagación, recolección, organización e información en relación con un problema determinado (Morales, 2003). Uno de los aspectos esenciales del estudio fue la delimitación del nivel de carrera docente al que se atendería, ya que la regulación en cuestión se dirige a maestros de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, así como de educación media superior y cada uno de estos niveles presenta grandes variaciones entre sí, en cuanto al tipo de contratación de sus maestros y su historia dentro del sistema educativo. En este trabajo se eligió a la carrera docente de maestros de educación primaria en razón de su tipo de contratación, que es por jornada escolar, y porque este nivel de estudios es obligatorio desde 1934, lo que ha desembocado en una estructura de la carrera docente consolidada y de gran sofisticación.

La base fundamental del *corpus* de estudio fue la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (H. Congreso de la Unión, 2019b), también se conformó un conjunto de documentos legales del sistema 2019:

- Decreto de Reforma de los artículos 3, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa (H. Congreso de la Unión, 2019a).

- Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión (SEP-Usicamm, 2019).
- Proceso de selección para la admisión (SEP-Usicamm, 2020b).
- Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción de funciones de dirección y supervisión en educación básica (promoción vertical) (SEP-Usicamm, 2020c).
- Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el reconocimiento Beca-comisión a las maestras y a los maestros en educación básica (SEP-Usicamm, 2020a).
- Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en educación básica (SEP-Usicamm, 2020d).
- Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en educación básica (SEP-Usicamm, 2020e).
- Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico en educación básica (SEP-Usicamm, 2020f).

El análisis del corpus se realizó con una categorización conceptual (Gibbs, 2014) que implicó la construcción de cinco ejes derivados del análisis de la literatura de carrera docente y sus fases, a saber: ingreso, promoción vertical, promoción horizontal, reconocimiento (componente escalar) y salida de la función. Así, en los documentos seleccionados se identificaron la definición legal, los requisitos para el personal docente y directivo, los mecanismos y los criterios de asignación para cada una de las fases de carrera. Para realizar el análisis también se consideraron las condiciones de producción del sistema de carrera docente 2019, es decir los antecedentes y el contexto en el que se construyó la normatividad, para develar los desafíos y controversias a las que intenta responder. Una limitación externa del estudio fue que, a la fecha del cierre de este artículo, la Secretaría de Educación Pública (SEP) no había presentado el nuevo programa de estímulos económicos, por lo cual fue difícil profundizar en la fase de promoción horizontal.

Condiciones de producción del sistema carrera docente 2019

Para analizar el sistema de carrera docente 2019 de los maestros de educación primaria es necesario comprender sus antecedentes y contexto de producción, especialmente la controversia que desencadenó la regulación de 2013 (H. Congreso de la Unión, 2013).

Entre 1938 y 1993 la carrera docente estuvo sustentada en un enfoque credencialista donde la antigüedad, la capacitación y la lealtad sindical eran los elementos centrales para permitir el ingreso a la docencia y la promoción a funciones de dirección y supervisión escolar (Cuevas y Rangel, 2019). Es oportuno mencionar que en 1946 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) adquirió la exclusividad en la representación del gremio. La estrecha relación entre esta organización y el Estado posibilitó el establecimiento e implementación de varias políticas educativas, a cambio de la obtención de ciertas condiciones para sus agremiados como la asignación preferente de plazas a egresados de escuelas normales y la permanencia en la función. Además, para los procesos de promoción a dirección y supervisión escolar el SNTE tenía una participación determinante, de suerte que las actividades desarrolladas para esta organización formaban parte de los criterios de asignación (Cuevas y Rangel, 2019; Arnaut, 2014; Besunsán y Tapia, 2014).

Entre 1993 y 2012, México experimentó una carrera docente de transición (Cuevas y Rangel, 2019), ya que hubo modificaciones en el acceso a las plazas docentes a partir de exámenes de ingreso en 2003 y 2008 –los cuales, por conflictos sindicales, no se pudieron efectuar en todo el país– y en la promoción horizontal con el programa de Carrera Magisterial, que asignaba estímulos económicos por mérito a partir del cumplimiento de determinados requisitos (antigüedad, titularidad o interinato ilimitado en la plaza), la aprobación de exámenes y la actualización. No obstante, el SNTE mantenía una injerencia significativa en la asignación de plazas docentes, de dirección y de supervisión escolar, así como en los resultados de exámenes de los estímulos económicos (Santibáñez, 2008).

En 2013 se presentó una regulación de la carrera docente bajo un esquema de mérito (Bracho y Zorrilla, 2015). De acuerdo con Ornelas (2018), el propósito implícito de esta nueva carrera fue recentralizar el poder político de la SEP que, a lo largo de los años, había pasado a manos del SNTE y sus secciones sindicales en los diferentes estados. La regulación de la LGSPD

modificó los procesos de ingreso y de promoción tanto vertical como horizontal (estímulos económicos) para que fueran asignados a través de evaluaciones de desempeño docente. Además, tuvo lugar un cambio que resultaría trascendental: el personal tendría que presentar una evaluación cada cuatro años para refrendar sus puestos de trabajo (H. Congreso de la Unión, 2013). Esto generó una polémica muy fuerte entre el gremio magisterial ya que, desde su punto de vista, atentaba contra los principios laborales y fundacionales del sistema de educación básica. Se debe recordar que, desde la década de 1930, tras laborar seis meses y un día el docente adquiría la permanencia en el servicio. La única vía para retirar a un maestro era que cometiera actos delictivos, por enfermedad o por jubilación.

La modificación de la carrera docente 2013 ocasionó rechazo y diferentes protestas (marchas, paros laborales, cierre de aeropuertos). Particularmente, la CNTE organizó distintas manifestaciones en varias regiones del país, al grado de detener procesos de evaluación de la permanencia de docentes debido, entre otras razones, a que se excluía a esta organización de la asignación de plazas docentes y directivas, sus agremiados consideraban que se despojaba a los maestros de su plaza de base, sus prestaciones ganadas a lo largo de los años y con ello se golpeaba, desde su punto de vista, a la educación pública (García, 2019; Ornelas, 2018). Además, maestros que no necesariamente simpatizaban con la CNTE o el SNTE expresaron en redes sociales su descontento ante la regulación del personal docente en general y con el proceso de permanencia en particular. Cabe resaltar que los maestros no se oponían a la evaluación de su desempeño, dado que consideraban que era una vía para mejorar su ejercicio profesional (Mireles, 2018), pero de manera unánime afirmaban que la carrera docente empleaba a la evaluación con un enfoque punitivo como medio de control y castigo para denostar a quienes no lograban aprobar las exámenes, lo que condicionaba su permanencia en el servicio. Es conveniente mencionar que los maestros aceptaban la evaluación como un medio para asignar la promoción a puestos de dirección y supervisión escolares, ya que se hizo de lado al SNTE en este proceso de movimientos verticales y se reconocían los méritos académicos a través de la validación de exámenes.

Por su parte, algunos medios de comunicación masiva, durante la puesta en funcionamiento de esta regulación docente, proyectaron una imagen negativa acerca de los maestros de educación básica, caracterizándolos como activistas políticos, perezosos, reprobados (Gutiérrez-Vidrio,

2018). Fueron secundados por organizaciones civiles como Mexicanos Primero y Suma por la Educación, que solicitaban a los maestros, a través de desplegados en redes sociales y medios de comunicación, a someterse a las evaluaciones de carrera y abandonar los paros laborales, ya que era un medio para acabar con la corrupción del Sindicato (Gutiérrez-López, 2018; Ornelas, 2018).

Paralelamente a estos acontecimientos, la SEP, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente y en colaboración con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), puso en marcha los procesos de evaluación para el ingreso, la permanencia, y la promoción (horizontal y vertical), los cuales tuvieron numerosas fallas, entre las que destacaba la poca información de parte de las autoridades hacia los maestros para la presentación de productos de evaluación y exámenes y la desorganización en los procedimientos (INEE, 2016). Además, en ciertos momentos, debido a las protestas docentes, estuvo presente la policía para resguardar los sitios donde se llevaban a cabo las evaluaciones, lo que motivó un clima de tensión para el proceso de implementación de la regulación. De acuerdo con el INEE (2016:25), la percepción de los maestros sobre la evaluación en la permanencia en la función se realizó “en un contexto de desvalorización de la labor docente y en condiciones poco favorables”.

Los acontecimientos antes descritos dieron paso a una constelación de enojo e indignación del gremio docente, lo cual fue tema en las agendas de campañas presidenciales de 2018 en el país. Con la entrada del nuevo gobierno, el 12 de diciembre de 2018 se derogó la LGSPD so pretexto de que era una regulación fincada en la sanción del personal docente (Ejecutivo Federal, 2018). El 15 de mayo de 2019 se aprobaron las modificaciones a los artículos 3, 31 y 73 de la Constitución que son la base de la reglamentación educativa (H. Congreso de la Unión (2019a), y el 30 de septiembre del mismo año se presentó la LGSCMM (H. Congreso de la Unión, 2019b) con el propósito de contar con una regulación de la trayectoria profesional que descansará en la valoración de su función y que, también, fortaleciera la formación continua.

Sistema de carrera docente 2019 en educación primaria: continuidades y novedades

En la LGSCMM se manifiesta de forma constante el hecho de que los maestros son profesionales de la educación que han contribuido a la

transformación social del país y que requieren una revalorización de sus funciones (H. Congreso de la Unión, 2019a, 2019b). Un elemento angular es la insistencia en buscar el mejoramiento de los maestros a partir de la formación continua, con lo cual se toma distancia del discurso de la LGSPD de evaluación del desempeño para la asignación de plazas docentes y promociones.

Si bien el sistema de carrera 2019 suprimió el proceso de permanencia que fue altamente controvertido —porque se condicionó que los maestros cada cuatro años debían presentar un conjunto de exámenes y expedientes de evidencias sobre su desempeño para refrendar su puesto—, la evaluación de desempeño no desaparece y prevalece un enfoque de carrera basado en el mérito que, de acuerdo con Cuenca (2015) y Terigi (2010a), se distingue por el empleo de perfiles, parámetros e indicadores docentes, evaluaciones de desempeño y la identificación de elementos multifactoriales. Esto se constata al advertir que la regulación 2019 parte de los *Perfiles profesionales, criterios e indicadores docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y de supervisión* (SEP-Usicamm, 2019) que son la base de las evaluaciones docentes. Específicamente, se privilegia el uso de elementos multifactoriales, esto es un conjunto de criterios cuantitativos y cualitativos que permiten evaluar la posesión de conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia del personal docente para el ejercicio de funciones de enseñanza, tutoría, asesoría técnica, dirección y supervisión escolar. Entre estos elementos se encuentran los exámenes estandarizados.

En la regulación 2019 se indica que la carrera docente continúa a cargo de la autoridad central que es la SEP. En consecuencia, se afirma el control de las políticas y acciones en materia de personal docente y se desplaza al SNTE en la toma de decisiones (algo que inició en la LGSPD). Por su parte, las autoridades educativas de cada estado tienen la responsabilidad de operar la reglamentación de carrera y ofrecer formación continua pertinente a las necesidades de los maestros y directivos de su región. Para la gestión se creó la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (Usicamm), que cuenta con autonomía técnica, es decir la responsabilidad en la toma de decisiones para definir procesos y mecanismos. Asimismo, se estableció el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas, para que las autoridades educativas de los estados y la Ciudad de México reporten y pongan a disposición todos los puestos docentes y directivos vacantes. Esto implica que la ocupación de funciones pase por este sistema en un

afán de evitar la asignación discrecional de puestos docentes y directivos, donde muchas veces participaba el SNTE y las autoridades locales. Esta acción trata de resolver el problema recurrente que varios especialistas e incluso organismos internacionales señalaban: opacidad en la asignación de puestos docentes, así como la herencia y venta de plazas. Otro rasgo de la regulación 2019 es la creación de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu), para atender a la formación en el servicio y la actualización docente, lo que evidencia en el discurso legal una preocupación por atender la formación y la profesionalización de los maestros.

La composición del sistema de carrera docente 2019 se da en cinco etapas, correspondientes a cada momento de la trayectoria profesional de un maestro: admisión a la función docente, promoción a la función directiva o de supervisión escolar, promoción en el servicio, reconocimiento y salida (ver anexo 1).

Admisión a la función docente

Comprende el acceso formal y obligatorio al servicio de la educación pública primaria a través de un concurso abierto. En el sistema de carrera 2013 el reclutamiento de maestros fue a través de concursos públicos, donde los aspirantes debían presentar dos exámenes de opción múltiple sobre: conocimientos y habilidades de la práctica docente y de responsabilidades ético-profesionales (SEP, 2017). Con base en los puntajes de estos instrumentos era que se ingresaba a la función. Tanto egresados de escuelas normales como de profesiones afines a la enseñanza podían participar en estos concursos, es decir que se retiraba la preferencia a las escuelas normales como formadoras de docentes.

En el sistema de carrera 2019 para la asignación de plazas se considera un conjunto de elementos multifactoriales, divididos en requisitos, factores y sistema de apreciación (SEP-Usicamm, 2020b). Los requisitos carecen de una ponderación, es decir que no tienen una puntuación por sí mismos, pero el aspirante, para poder participar en el concurso, necesita contar con estudios de licenciatura y formación profesional docente pedagógica. Por su parte, los factores tienen asignado un puntaje y dan cuenta de la preparación profesional del sustentante; se trata del promedio general de los estudios de licenciatura, cursos extracurriculares con validez oficial, participación en programas de movilidad académica y experiencia docente.

El sistema de apreciación comprende que el aspirante presente un examen sobre conocimiento y habilidades docentes, además de la aprobación del curso sobre la Nueva Escuela Mexicana, que es el modelo educativo del gobierno en el sexenio 2018-2024. El curso es ofrecido en la modalidad virtual por la Usicamm y su acreditación se obtiene a través de un cuestionario en línea de opción múltiple (SEP-Usicamm, 2020b). Así, se observa sofisticación en el proceso de acceso a la docencia en el sistema carrera 2019.

Se debe subrayar que en la regulación 2019 se insiste que quienes estén interesados en ocupar la función de maestros deben contar con una formación especializada en enseñanza. Pero esto no se cumple a cabalidad, ya que se especifica, por un lado, que con base en el resultado que obtiene cada aspirante en los elementos multifactoriales (de mayor a menor puntaje), se asignan las plazas docentes a los egresados de las escuelas normales públicas, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y los Centros de Actualización de Maestros; por otro lado, los puestos disponibles restantes pueden ser ocupados por egresados de las instituciones de educación superior públicas y privadas, con lo cual algunos aspirantes al ocupar la función docente carecerán de una preparación específica en enseñanza de educación primaria. Los nuevos maestros, tras ocupar la plaza docente durante seis meses y un día y sin nota desfavorable en su expediente, obtienen la definitividad. Además, tendrán el acompañamiento de un tutor por dos años para su proceso de inserción docente. Este procedimiento de tutoría inició con el sistema de carrera 2013 pero nunca se generalizó por problemas financieros y de recursos humanos.

Promoción a la función directiva o de supervisión escolar

La promoción a la función de dirección o supervisión escolar es voluntaria. En el sistema de carrera 2013, para conseguir alguno de estos puestos se establecieron concursos públicos, donde se requería: título de licenciatura, dos años de antigüedad docente y presentar dos exámenes de opción múltiple. El primero era de conocimientos y habilidades para la práctica y, el segundo, sobre habilidades intelectuales y responsabilidades técnicas. Al ingresar a la función de dirección se tenía un periodo de prueba por dos años y posteriormente las autoridades locales tomaban la decisión de refrendar la promoción. Por su parte, la función de supervisor se otorgaba de forma definitiva al aprobar el concurso (SEP, 2015a).

En contraste, en el sistema de carrera 2019 se crearon y ajustaron los puestos de función directiva y supervisión (H. Congreso de la Unión, 2019b): subdirector de gestión escolar, subdirector académico, director, inspector de zona (supervisor) e inspector general de sector.

Así, se clarifican y delimitan las funciones directivas y las diferentes posiciones que pueden ocupar los maestros en una promoción, lo que representa una novedad, ya que en anteriores regulaciones algunas funciones no estaban consideradas (subdirección), la descripción de la actividad era general y únicamente se encontraba en documentos de carácter estatal.

Los requisitos para aspirar a las funciones de subdirector de gestión escolar, subdirector académico y director de escuelas primarias son: contar con el nombramiento definitivo como maestro, tener por lo menos cuatro años de experiencia en la función de enseñanza y título de licenciatura. Mientras que para puestos de inspector de zona (supervisor) o inspector general de sector, se solicita el nombramiento definitivo en alguna categoría de dirección de escuela, cinco años de experiencia en gestión escolar y título de licenciatura. Una vez que se reúnen los requisitos, prosigue el concurso (que se da anualmente), el cual comprende un sistema de apreciación donde se consideran los siguientes elementos multifactoriales (SEP-Usicamm, 2020c):

- Examen de conocimientos y aptitudes en el que se evalúan las competencias profesionales relacionadas con la función de dirección y supervisión escolar.
- Cuestionario para indagar las habilidades de liderazgo docente del aspirante.
- Encuesta dirigida a padres de familia, alumnos y compañeros maestros de la escuela sobre la percepción que tienen del trabajo que desarrolla el aspirante.

En la LGSCMM se especifica que tendrán preferencia en la promoción docentes y directores que tengan experiencia de trabajo en zonas de marginación, pobreza o descomposición social. Del conjunto de elementos multifactoriales, llaman la atención la encuesta a maestros, alumnos y padres de familia, así como el cuestionario de habilidades de liderazgo del aspirante que involucran a la comunidad escolar. De esta manera se incorpora una nueva dimensión a los mecanismos de regulación de carrera

que es la apreciación del trabajo colaborativo del docente o directivo por parte de su comunidad. Esto es un elemento sobresaliente porque se trata de atender a una parte esencial de la enseñanza y la gestión escolar: la interacción con alumnos, padres y maestros.

Una vez que el aspirante obtiene la promoción a la función directiva o de supervisión escolar participará en programas de habilidades directivas que ofrecerá la autoridad educativa. Al transcurrir seis meses y un día en la ocupación de la función directiva se obtiene el nombramiento definitivo.

Promoción en el servicio

En el sistema de carrera 2013 la promoción horizontal era por medio del Programa de Promoción en la Función por Incentivos. Los maestros interesados en participar tenían que obtener resultados destacados en el proceso de permanencia en la función, enseguida debían realizar una evaluación adicional, contar con título de licenciatura y nombramiento definitivo en la plaza docente. Este programa se conformaba por siete niveles y para que un maestro arribara al más alto necesitaban pasar 28 años (SEP, 2015b). Cabe destacar que en este proceso de promoción horizontal se excluyó al SNTE en la revisión de resultados de evaluación, algo que era común en el anterior programa denominado programa de Carrera Magisterial.

También, en el sistema de carrera docente 2019 (H. Congreso de la Unión, 2019b) se cuenta con promoción horizontal, que es un proceso opcional para que los maestros y directivos obtengan estímulos económicos adicionales en relación con su desempeño en la función. Para ello se creará el Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica (H. Congreso de la Unión (2019b), el cual estará a cargo de la SEP y operará con recursos de anteriores programas (Programa de Carrera Magisterial 1993-2015 y el Programa de Promoción por Incentivos en la Educación Básica 2015-2018).

Los requisitos que deben cumplir maestros, directores y supervisores escolares para ingresar al programa son contar con un nombramiento definitivo y dos años en la función que se ocupe. Ahora bien, la LGSCMM indica que el personal docente de zonas de alta pobreza y marginación tendrá estímulos superiores. Cabe señalar que hasta el 15 de diciembre de 2020 la SEP no había publicado la convocatoria para este programa ni los elementos multifactoriales que se considerarán para conseguir el estímulo salarial.

Reconocimiento en la función docente

El sistema de carrera 2013 propiamente no contaba con procedimientos claros para ofrecer reconocimientos en la función docente, de forma aislada y en algunos casos a través de evaluaciones de desempeño, se asignaban puestos de asesoría técnica pedagógica, tutoría y becas-comisión. Se debe precisar que en la LGPD (H. Congreso de la Unión, 2013) se oficializó la función de Asesor Técnico Pedagógico (ATP) (que data de 1993), la cual se obtenía a través de un concurso de oposición abierto, cuyos requisitos eran contar con título de licenciatura, dos años de experiencia docente frente a grupo, manejo de tecnologías de información y la comunicación y presentar un examen (SEP, 2015a), es decir era una promoción vertical. Por su parte, la tutoría se consideraba una actividad adicional a las funciones docentes y al final de ciclo escolar quien desarrollaba este trabajo obtenía una gratificación económica. No había procesos de selección de tutores claros. Mientras que las becas-comisión eran otorgadas a los maestros bajo un procedimiento administrativo.

El sistema de carrera 2019 presenta como novedad el proceso de reconocimientos en la función docente. Esta etapa está dirigida a maestros y directores escolares que destaquen por su experiencia y tengan interés en cursar estudios de posgrado o en ocupar funciones temporales de tutoría, ATP o asesoría técnica (AT); lo que incorpora a esta carrera un componente escalar que comprende “un plan que provee de incentivos y aumentos salariales para los docentes que eligen progresar en su carrera profesional sin tener que abandonar el aula” (Morduchowicz, 2002:15). Los reconocimientos obtenidos a través del ejercicio de funciones pedagógicas y de gestión constituyen una estrategia para que los maestros obtengan experiencia en funciones de dirección y posteriormente puedan concursar para puestos de supervisión escolar. También son una vía para que el docente desarrolle actividades relacionadas con la enseñanza y regrese a su trabajo frente a grupo.

Existen dos vertientes de reconocimiento en la función. Uno de ellos es la formación profesional, que comprende una beca-comisión para realizar estudios de posgrado (especialidad, maestría y doctorado) en instituciones de educación superior nacionales y extranjeras.

Los requisitos para aspirar a este reconocimiento son experiencia mínima de tres años en servicios educativos públicos, nombramiento definitivo en la función o bien interinato indefinido que no cuente con titular en la plaza

y título o grado académico previo a los estudios que se pretenden realizar. Anualmente se publicará la convocatoria para aspirar al reconocimiento de becas. Las autoridades estatales asignarán este reconocimiento con base en los siguientes elementos multifactoriales (SEP-Usicamm, 2020a):

- Carta de aceptación en el programa de posgrado.
- Constatar que los estudios tienen una relación con la función que se desempeña.
- Ausencia de notas desfavorables en el expediente del personal interesado.
- Presentación de una carta, ante el colectivo docente de la escuela o zona donde ejerce funciones el maestro o directivo, que exponga los motivos por los cuales se desea cursar el programa de posgrado y en la que se destaque la pertinencia de estos para fortalecer el ejercicio profesional que se desarrolla.
- Acta del colectivo docente de la escuela o zona escolar que exprese que los estudios de posgrado que desea desarrollar el maestro o directivo fortalecen su práctica profesional.

Se observa que los elementos multifactoriales consideran la opinión de la comunidad de maestros donde está inserto el aspirante al reconocimiento, un procedimiento para incorporar la incidencia de los estudios en las actividades de enseñanza y gestión.

En el sistema de carrera 2013 no estaba reglamentada la asignación de becas-comisión, los maestros y directivos podían solicitarla para realizar estudios superiores, la cual era gestionada por las autoridades de la SEP y el SNTE, lo que la marcaba más como una prestación laboral-sindical que como un elemento para fortalecer el desarrollo profesional. En cambio, con la LGSCMM se institucionaliza a la beca-comisión como un reconocimiento que forma parte de la carrera profesional, cuyo otorgamiento recae en la SEP y se deslinda al SNTE de cualquier intervención.

Por otra parte, están los reconocimientos para obtener experiencia que se materializan a través de movimientos horizontales para ocupar temporalmente las siguientes funciones:

- *Tutoría*: es la función para acompañar a los nuevos maestros en su proceso de inserción profesional. Su duración es de dos años. Los

elementos multifactoriales que se ponderan son requisitos (título de licenciatura, nombramiento definitivo como docente, antigüedad en la función de por lo menos dos años y manejo de las tecnologías de la información y comunicación [TIC]), valoración del desarrollo profesional (estudios de posgrado, formación continua, movilidad académica, publicaciones y desempeño en actividades de tutoría) y mejora de la práctica profesional (participación en comunidades de aprendizaje y proyectos de innovación educativa, experiencia en acompañamiento docente) (SEP-Usicamm, 2020d).

- *ATP*: involucra acompañar a maestros y comunidades escolares para mejorar las prácticas educativas. Esta función se desarrolla por tres años. Para acceder a este reconocimiento es necesario cumplir ciertos requisitos (título de licenciatura, nombramiento definitivo como docente, antigüedad en la función a partir de tres años y uso de TIC); además, se valora el desarrollo profesional del aspirante (formación de posgrado, formación continua, premios obtenidos por trayectoria docente, publicaciones), así como la mejora de la práctica (participación en comunidades de aprendizaje, coordinación de proyectos de mejora educativa, acompañamiento a pares, mejoramiento en resultados de aprendizaje de por los menos cinco alumnos, proyectos dirigidos a estudiantes con rezago) (SEP-Usicamm, 20020e).
- *AT*: función que se cumple por dos años para apoyar a directores escolares en el desempeño de sus actividades. Los elementos multifactoriales para la asignación de este reconocimientos son ciertos requisitos (licenciatura, nombramiento definitivos como director, por lo menos tres años en la función, dominio de TIC), desarrollo profesional (estudios de posgrado, formación continua, certificaciones en gestión, publicaciones) y aspectos relacionados con la gestión escolar (participación en redes y proyectos de innovación escolar, asesoría y actualización docente, experiencia en planeación escolar, conducción de Consejos Técnicos Escolares, mejoramiento en índices de reprobación y deserción en las escuelas que ha dirigido) (SEP-Usicamm, 2020f).

El estímulo económico que se asigna a estas funciones es por 10 meses de cada ciclo escolar que se desempeñe. Es notable que para la valoración de los elementos multifactoriales y la asignación de estos reconocimientos se

creara la figura de los Comités Colegiados de Revisión, que están integrados por directores, supervisores y maestros destacados de cada zona escolar, lo cual marca un hito en la carrera docente mexicana, ya que, por un lado, se excluye al SNTE de este proceso de asignación de funciones (algo que era usual e incluso tradicional) y, por otro, se considera a la comunidad de maestros, directores y supervisores como agentes de experiencia que pueden ser benéficos en la asignación de reconocimientos.

Además de esta delimitación precisa de funciones, se formaliza la función de asesor técnico en actividades de gestión, la cual es una distinción para directores escolares con amplia trayectoria en gestión.

Salida de la carrera docente

En la LGSCMM no se mencionan las formas ni las causas en que un maestro puede salir de la carrera. No obstante, el retiro para el personal docente y directivo es por jubilación (por años de servicio y edad) (H. Congreso de la Unión, 2019c), o bien por enfermedad, renuncia o muerte (H. Congreso de la Unión, 2019d). Igualmente, las autoridades educativas pueden cesar de sus funciones a maestros o directivos por faltas de probidad u honradez, actos inmorales o faltas administrativas (H. Congreso de la Unión, 2019d). En la regulación 2019 se eliminó de la carrera docente la fase de permanencia que se había impuesto en el sistema de 2013, cuyas repercusiones podían ser el retiro del maestro de sus funciones si no aprobaba la evaluación correspondiente.

Consideraciones finales

Con el análisis del *corpus* de estudio se constata que en México la carrera docente 2019 es una respuesta a un contexto de efervescencia que desató la anterior regulación. El gremio de maestros, organizaciones como el SNTE y la disidencia representada por la CNTE, así como los especialistas en el tema consideraron que la evaluación de desempeño docente para la permanencia en las funciones era de carácter punitivo, ya que se retiraba a los maestros de su puesto, sin necesariamente ofrecer elementos para mejorar su práctica profesional. Salta a la vista que la carrera docente 2019 es un intento para que las autoridades de la SEP recuperen el control tanto en el conocimiento del número de plazas docentes disponibles como en su asignación por concurso, y de excluir al SNTE en muchos

de los procesos de ingreso, promoción y reconocimiento que se dieron entre 1938 y 2013.

Sin embargo, en la regulación 2019 no se elimina la evaluación de desempeño como un mecanismo para la designación de plazas, otorgamiento de promociones (horizontales y verticales) y la asignación de reconocimientos. Por el contrario, se perfecciona. En los documentos legales, tal parece que se intenta no mencionar la evaluación de desempeño o bien se emplean eufemismos. Lo cierto es que están presentes los perfiles profesionales, sus criterios e indicadores que son referente para los procesos de evaluación. Prevalecen los exámenes estandarizados de conocimientos y los elementos multifactoriales, que son instrumentos de obtención de información para verificar el cumplimiento de ciertos aspectos (promedio de estudios, aprobación de cursos, antigüedad en el puesto, encuestas dirigidas a maestros, alumnos y padres de familia). En consecuencia, el centro sobre el que descansa la regulación docente 2019 es el enfoque basado en el mérito, dado que se usa la evaluación de desempeño para medir los conocimientos, la producción y la actuación individual del maestro o directivo. Mediante sus resultados se da el tránsito por las diferentes etapas de carrera: ingreso, promoción vertical, promoción horizontal y reconocimientos. De esta suerte, la carrera docente mexicana 2019 se alinea a las políticas y regulaciones docentes que predominan en América Latina (Unesco-OREALC, 2014).

Se identificó una novedad en la carrera docente 2019, un matiz de corte escalar a través de los reconocimientos en la función con la beca-comisión para realizar estudios, la asignación de funciones temporales de tutoría, asesoría técnica pedagógica y asesoría técnica de gestión. Esto es un incentivo a los docentes para participar en opciones de desarrollo profesional sin necesidad de abandonar la enseñanza y migrar a puestos de dirección y supervisión escolar. Se atisba una innovación en algunos elementos multifactoriales para la asignación de promociones verticales y de reconocimiento, ya que se recupera la apreciación de la comunidad escolar sobre el trabajo del maestro o director, con lo cual se introduce un elemento necesario y poco presente en las carreras docentes que es: atender al reconocimiento del trabajo colaborativo en la enseñanza. Evidentemente, es el primer paso, se requiere afinar la regulación 2019 para fortalecer el rigor metodológico en la apreciación de la comunidad.

Esto lleva a subrayar los desafíos que tiene la carrera docente 2019. El más importante, y que determinará la trascendencia de esta regulación, es la puesta en práctica de los procesos y procedimientos que se proponen en la LGSCMM, ya que las acciones trazadas tienen una complejidad en un sistema educativo con un alto número de maestros, donde las autoridades estatales, el SNTE y la CNTE han tenido injerencia significativa que no necesariamente favorecerían el tránsito del personal docente por la carrera profesional. El sistema de transparencia en la disposición y asignación de plazas es un comienzo incipiente al que las autoridades centrales necesitan dar seguimiento y perfeccionar con diferentes mecanismos (evaluaciones, auditorías, toma de opiniones de maestros en las diferentes regiones del país). Otro reto mayor, talón de Aquiles de las carreras docentes, es la vinculación y su repercusión en la formación continua de maestros y directivos escolares y, sobre todo, el reflejo en el fortalecimiento de las prácticas de enseñanza. Se identificó que en la LGSCMM se insiste en la necesidad e importancia de la formación permanente, pero en el análisis de las etapas de carrera no se le da mayor presencia. La transición de una carrera docente concentrada en la evaluación hacia otra cimentada en el mejoramiento se dará a partir del fortalecimiento e incentivación de la preparación de sus maestros a partir de sus propias necesidades. De lo contrario, se corre el riesgo de que la carrera 2019 se dirija únicamente a la gestión de plazas, la asignación de promociones y el otorgamiento de estímulos salariales y de reconocimiento. Ahora bien, el considerar a la percepción del trabajo del personal docente por parte de compañeros maestros, alumnos y padres de familia plantea un desafío, en razón de que se puede convertir en un medio de condicionamiento para manifestar una buena o mala apreciación por parte de los actores mencionados, lo que puede desvirtuar el sentido de tales elementos multifactoriales.

Para cerrar, conviene destacar que un reto que tienen los estudiosos de las carreras docentes en América Latina es desarrollar trabajos que no solo se limiten a atender el analizar los documentos legales, también es fundamental un acercamiento, a partir de estudios empíricos, a la puesta en acto de las regulaciones docentes, con el propósito de documentar cómo se llevan a cabo y si ofrecen beneficios, no únicamente para la promoción y reconocimiento del personal docente, sino en su influencia en el desarrollo profesional de la docencia de educación primaria.

ANEXO 1

Etapas y requisitos de los sistemas de carrera 2013 y 2019

Etapas	Sistema de carrera 2013 (requisitos)	Sistema de carrera 2019 (requisitos)
Admisión a la función docente	• Título de licenciatura en educación primaria o de profesiones a fines a la enseñanza • Presentación de dos exámenes de opción múltiple (conocimientos y habilidades de la práctica docente, habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales)	• Título de licenciatura en educación primaria o de profesiones a fines a la enseñanza • Examen de conocimientos • Curso de habilidades docente en el modelo La Nueva Escuela Mexicana • Promedio de estudios profesionales. • Cursos extracurriculares con reconocimiento de validez oficial • Experiencia docente
Permanencia en el puesto docente	• Informe de cumplimiento de actividades emitido por la dirección escolar • Proyecto de enseñanza • Examen de opción múltiple sobre conocimientos didácticos y curriculares	Fase eliminada
Promoción a funciones de dirección o supervisión escolar	• Título de licenciatura • Tanto para la función de director como de supervisor, dos años de experiencia ininterrumpidos como docente frente a grupo • Examen estandarizado sobre comprensión y organización escolar, dominio del trabajo que se desarrolla en el aula y conocimientos de la gestión escolar. • Examen estandarizado sobre habilidades de estudio, capacidades de reflexión y dominio de aspectos legales y filosóficos del sistema educativo.	Para funciones directivas: • Nombramiento definitivo como maestro • Cuatro años de experiencia en funciones docente • Título de licenciatura Para funciones de supervisión e inspección: • Nombramiento definitivo como director • Cinco años de experiencia en gestión escolar • Título de licenciatura Además: • Examen de conocimientos y aptitudes con respeto a la función a la que se aspira • Cuestionario de habilidades de liderazgo • Encuesta a padres de familia, alumnos y compañeros maestros

CONTINÚA

ANEXO 1 / CONTINUACIÓN

Etapas	Sistema de carrera 2013 (requisitos)	Sistema de carrera 2019 (requisitos)
Promoción en el servicio	Programa en la Función por Incentivos • Resultados destacados en la evaluación de permanencia en la función • Evaluación adicional • Título de licenciatura • Nombramiento definitivo en la plaza	Programa de Promoción Horizontal por Niveles con Incentivos en Educación Básica • Nombramiento definitivo en la función • Dos años de antigüedad en el puesto
Reconocimientos en la función docente	No se contaba con esta etapa	Beca-comisión: Carta de aceptación en el programa de posgrado, relación de estudios con la función que se desempeña, ausencia de notas desfavorables en el expediente, carta de exposición de motivos para cursar estudios de posgrado y acta de aprobación del colectivo docente para realizar los estudios de posgrado Tutoría: título de licenciatura, nombramiento definitivo como docente, antigüedad de por lo menos dos años y manejo de las TIC, valoración del desarrollo profesional y la mejora de la práctica profesional ATP: título de licenciatura, nombramiento definitivo como docente, antigüedad de tres años, dominio de TIC, desarrollo profesional del aspirante y la mejora de la práctica AT en Gestión: título licenciatura, nombramiento definitivo como director, antigüedad de tres años en la función, dominio de TIC, desarrollo profesional y aspectos relacionados con la gestión escolar
Salida	• Jubilación • Enfermedad o deceso • Renuncia • Faltas de honradez o faltas administrativas • Después de obtener resultados insuficientes tres veces consecutivas en la evaluación para la permanencia.	• Jubilación • Enfermedad o deceso • Renuncia • Faltas de honradez o faltas administrativas

Fuente: elaboración propia con base en los documentos referidos en el texto.

Nota

¹ Este artículo fue realizado a partir de una estancia de investigación en el laboratorio Educación, Culturas y Políticas de la Universidad Lyon 2, en Francia, que contó con el apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal

Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el marco del proyecto “Maestros debutantes de educación primaria sin formación en enseñanza: un acercamiento al malestar docente”.

Referencias

- Arnaut, Alberto (2014). “Lo bueno, lo malo y lo feo del Servicio Profesional Docente”, en G. del Castillo y G. Valenti (coords.), *Reforma educativa ¿Qué estamos transformando? Debate informado*, Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-sede México, pp. 31-46.
- Besunsán, Graciela y Tapia, Arturo (2014). “Los problemas de implementación de la reforma educativa”, en G. del Castillo y G. Valenti (coords.), *Reforma educativa ¿Qué estamos transformando? Debate informado*, Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-sede México, pp. 93-107.
- Bracho, Teresa y Zorrilla, Margarita (2015). “Perspectiva de un gran reto”, INEE (comp.), *Reforma Educativa. Marco Normativo*, Ciudad de México: LXII Legislatura-Cámara de Diputados-Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, pp. 15-38.
- Cuenca, Ricardo (2015). *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional*. Santiago: Unesco-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Cuevas, Yazmín y Rangel, Karla (2019). “Análisis de la carrera docente en la educación primaria en México: entre el credencialismo y la meritocracia”, *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 27, núm. 44, pp. 1-25. DOI: 10.14507/epaa.27.4323
- Danielson, Charlotte (2011). *Competencias docentes, desarrollo, apoyo y evaluación*, documento núm. 51, Santiago: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Darling-Hammond, Linda y McLaughlin, Milbrey (2003). *El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo*, México: Secretaría de Educación Pública.
- Ejecutivo Federal (2018). “Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 3º, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Gaceta Parlamentaria*, jueves 13 de diciembre de 2018. Disponible en: <https://www.tm.org.mx/wp-content/uploads/2018/12/PROYECTO-ART.pdf>
- Fernández-Enguita, Mariano (2001). “A la búsqueda de un modelo profesional para la docencia ¿liberal, burocrático o democrático?”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 25, enero-abril, pp. 43-64.
- García, Nohemy (2019). *La disputa por la educación. La CNTE (y otros actores) ante la reforma educativa 2013*, Ciudad de México: Ediciones Quinto Sol.
- Gibbs, Graham (2014). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*, Madrid: Morata.
- Gutiérrez-López, Catalina (2018). “II. La Reforma Educativa en Mexicanos Primero. Nuevos actores y viejas miradas”, en Y. Cuevas (coord.), *La Reforma Educativa*

- 2013 vista por sus actores. *Un estudio en representaciones sociales*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Filosofía y Letras, pp. 69-98.
- Gutiérrez-Vidrio, Silvia (2018). “La representación social de la CNTE que hace circular Carlos Loret de Mola en el contexto de la reforma educativa 2013”, en Y. Cuevas (coord.), *Reforma educativa 2013. Evaluación, política y actores*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Posgrado de Pedagogía/Newton, pp. 153-176.
- H. Congreso de la Unión (2013). “Ley General del Servicio Profesional Docente”, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de septiembre.
- H. Congreso de la Unión (2019a). “DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa”, *Diario Oficial de la Federación*, 15 de mayo.
- H. Congreso de la Unión (2019b). “Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros”, *Diario Oficial de la Federación*, 30 de septiembre de 2019.
- H. Congreso de la Unión (2019c). “Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”, *Diario Oficial de la Federación*, 4 de junio.
- H. Congreso de la Unión (2019d). “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional”, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo.
- Iaes, Gustavo y De los Santos, Alejandra (2010). *Nuevos docentes, nuevas carreras. El debate por la carrera profesional en América Latina*, Buenos Aires: Centro de Estudios en Políticas Públicas.
- INEE (2016). *Evaluación del desempeño desde la experiencia de los docentes*, Ciudad de México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Mireles, Olivia (2018). “Docentes y reforma: despido y evaluación injusta”, en Y. Cuevas (coord.), *La Reforma Educativa 2013 vista por sus actores. Un estudio en representaciones sociales*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Filosofía y Letras, pp. 135-169.
- Morales, Óscar (2003). “Fundamentos de la investigación documental y la monografía”, en N. Espinoza y A. Rincón (coords.), *Manual para la elaboración y presentación de la monografía*, Mérida, Venezuela: Facultad de Odontología-Universidad de los Andes, pp. 1-14.
- Morduchowicz, Alejandro (2002). *Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes*, documento núm. 23, Santiago: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Murillo, Javier (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago: Unesco-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Ornelas, Carlos (2018). *La contienda por la educación. Globalización, neocorporativismo y democracia*, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Rapley, Tim (2014). *Los análisis de la conversación, del discurso y de documentos en investigación cualitativa*, Madrid: Morata.

- Santibáñez, Lucrecia (2008). "Reforma Educativa: el papel del SNTE", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 13, núm. 37, abril-junio, pp. 419-443.
- SEP (2015a). *Etapas, aspecto, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación para las promociones a cargos con funciones de dirección y supervisión, y las funciones de asesoría técnica pedagógica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP (2015b). *Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.
- SEP (2017). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación para el ingreso a la educación básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP-Usicamm (2019). *Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- SEP-Usicamm (2020a). *Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el Reconocimiento Beca Comisión a las maestras y a los maestros en educación básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- SEP-Usicamm (2020b). *Proceso de selección para la Admisión*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- SEP-Usicamm (2020c). *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción de funciones de dirección y supervisión en Educación Básica (promoción vertical)*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- SEP-Usicamm (2020d). *Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en Educación Básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- SEP-Usicamm (2020e). *Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en Educación Básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- SEP-Usicamm (2020f). *Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico en Educación Básica*, Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.
- Tenti, Emilio (2007). "Profesionalización docente: consideraciones sociológicas", en E. Tenti (coord.), *El oficio docente, vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- Terigi, Flavia (2010a). "Carrera docente y políticas de desarrollo profesional", en C. Vélaz y D. Vaillant (coords.), *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos-Fundación Santillana, pp. 89-97.

- Terigi, Flavia (2010b). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*, serie Documentos, núm. 50, Santiago: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Unesco-OREALC (2012). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile: Unesco-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Unesco-OREALC (2014). *Catastro de experiencias relevantes de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago: Unesco-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Weber, Max (2002). *Economía y sociedad*, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Artículo recibido: 17 de septiembre de 2020

Dictaminado: 9 de diciembre de 2020

Segunda versión: 15 de diciembre de 2020

Aceptado: 12 de enero de 2021