



DOS MODELOS DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE EN MÉXICO

**Contrastes entre la
Ley General Servicio Profesional Docentes
y la
Ley General del Sistema para la Carrera de las
Maestras y Maestros**

Mayo 18, 2024

Índice

Presentación.....	3
1. Antes del Servicio Profesional Docente y del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros: El sistema escalafonario	4
2. Definiciones y objetos	6
3. Instancias participantes y atribuciones	8
4. Ley General del Servicio Profesional Docente	9
4.1. Definición de los procesos y del objeto de evaluación	9
4.2. Desarrollo de instrumentos	9
4.3. Instrumentación de los procesos de evaluación, asignación de plazas docentes, y formación, capacitación y actualización docente	9
5. Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros.....	12
5.1. Definición de los procesos y del objeto de evaluación.....	13
5.2. Desarrollo de instrumentos	13
5.3. Instrumentación de los procesos de evaluación, asignación de plazas, y formación, capacitación y actualización docentes	13
6. Comparación de procesos regulados por la LGSPD y la LGSCMM.....	17
6.1. Ingreso bajo la LGSPD y admisión bajo la LGSCMM.....	17
6.1.1. Trayectoria de ingreso bajo la LGSPD	19
6.1.2. Trayectoria de admisión bajo la LGSCMM	20
6.2. Promoción vertical bajo la LGSPD y la LGSCMM	22
6.2.1. Trayectoria promoción vertical bajo la LGSPD	25
6.2.2. Trayectoria promoción vertical bajo la LGSCMM.....	26
7. Conclusiones	30
Referencias	33
Anexo	34
Plazas asignadas bajo la LGSPD y la LGSCMM	34

Presentación

Este documento se propone identificar las diferencias entre dos modelos de profesionalización docente en México, el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM) actualmente vigente, y el precedente, el Servicio Profesional Docente (SPD).

A partir de la comparación entre las disposiciones de las leyes correspondientes, se destacan los cambios introducidos en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) en los procesos de incorporación al servicio educativo y de promoción docente.

En la LSCMM, se introdujeron modificaciones sustanciales con respecto a la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD). Entre los aspectos más relevantes se encuentran:

- El Sistema se estructuró de manera que atiende de forma distinta al personal docente de educación básica y de media superior.
- Se eliminaron los procesos evaluativos para la permanencia de los docentes.
- Se introdujeron los denominados “elementos multifactoriales” que buscan hacer valoraciones más integrales a quienes desean ingresar al servicio o promoverse a cargos directivos o de supervisión, así como para acceder a promociones en el servicio y a reconocimientos.
- Se excluye la regulación de aspectos relativos a la formación continua, actualización y desarrollo profesional, los cuales son objeto de la Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación, a la cual se vincula mediante el establecimiento de acciones específicas.

La implementación de los procesos de selección bajo el nuevo enfoque propuesto por la Ley del Sistema de Carrera para las Maestras y Maestros ha generado diversas opiniones que cuestionan tanto los mecanismos de operación como los resultados obtenidos.

1. Antes del Servicio Profesional Docente y del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros: El sistema escalafonario

El Servicio Profesional Docente (SPD) comenzó a tomar forma en 2012 y la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) se publicó en 2013. Por su parte, la ley que crea el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) se decretó en 2019 y abrogó la precedente.

Antes de estos dos modelos, se aplicaban distintos mecanismos para el acceso a una plaza y la promoción docente. En el caso del acceso, en el año 2009 se creó un organismo integrado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), las Autoridades Educativas Estatales (AEE) así como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) cuyos representantes tenían una participación paritaria.

En el caso del acceso, en el marco de la Alianza por la Calidad de la Educación (2008), la SEP y el SNTE acordaron que las plazas docentes se asignaran por concurso a los mejores candidatos, quienes serían evaluados mediante el Examen Nacional de Conocimientos y Habilidades Docentes. La Comisión Rectora SEP-SNTE, que era la autoridad responsable del examen, se auxiliaba del Órgano de Evaluación Independiente con carácter Federalista (OEIF), creado en 2009, integrado por especialistas con autonomía técnica, cuyo objetivo era “dictaminar técnica y académicamente las evaluaciones aplicadas y hacer recomendaciones generales sobre los temas que [planteaba] la Comisión Rectora” (Luna, et al., 237). Esta se apoyó en el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval) para la elaboración de los más de 20 exámenes que se aplicaban (Luna, et al.).

En cuanto a la promoción a cargos directivos o de supervisión en educación, existían mecanismos escalafonarios, de conformidad con lo establecido en el apartado B del artículo 123 de la Constitución. Según lo dispuesto en este apartado, las y los trabajadores al servicio del estado gozaban de derechos escalafonarios para que los ascensos se les otorgarán en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, en igualdad de condiciones. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, define en su Artículo 47, al escalafón como un sistema organizado en cada dependencia mediante el cual se pueden realizar los ascensos de los trabajadores y autorizar sus permutas (LFTSE, 2021: 14).

Para el sector educativo, el Reglamento del Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública era el documento normativo que encuadraba todas las acciones encaminadas a vigilar estos procedimientos. Para la operación del escalafón, existía un órgano máximo de gobierno, conformado por igual número de representantes de la dependencia y del SNTE, denominado Comisión Mixta de Escalafón.

Para ascender a cargos superiores, se valoraban los siguientes factores a los trabajadores de base:

Tabla 1. Factores valorados por el Sistema Escalonario a los trabajadores de base de la SEP

Factor	Descripción	Rasgos	Mecanismo de acreditación
Conocimientos	Conocimientos teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de las funciones de una plaza.	Preparación	• Título específico o Cédula Profesional, certificado de estudios • Diploma para el ejercicio de la profesión • Título no específico, Cédula Profesional o Certificado legalizado • Otros estudios
		Mejoramiento profesional y cultural	• Título • Grado académico • Estudio de especialización • Obras y trabajo de investigación científica pedagógica que se acrediten mediante documentación debidamente legalizada
Aptitud	La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.	Iniciativa	• En el ámbito pedagógico a. Actividades de investigación b. Actividades de divulgación c. Actividades encauzadas a obtener los mejores resultados del programa de estudios • Fuera del ámbito educacional comprende: a. Actividades creativas o de investigación no relacionadas con la educación b. Actividades que fortalezcan y coadyuven al mejoramiento de la vida sindical
		Eficiencia	• Aspecto educativo a. Calidad y cantidad en el cumplimiento de la labor educacional b. Técnica y organización del trabajo
Antigüedad	El tiempo de servicios prestados a la dependencia.	Experiencia	• Tiempo de servicios prestados en la Secretaría de Educación Pública
Disciplina y puntualidad		Disciplina	a. La observancia de los reglamentos de trabajo. b. El acatamiento de órdenes superiores; fundadas en las disposiciones legales vigentes. c. La exactitud y el orden en el trabajo desarrollado.
		Puntualidad	Se acredita mediante formas adecuadas de registro.

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en el Reglamento de Escalafón de Trabajadores al Servicio de la Educación Pública (SEP, 1973).

Previo a la creación del OEIF en 2009, a los aspirantes a nuevo ingreso, se aplicaba lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 “una vez corridos los escalafones y tomando en cuenta la opinión del Sindicato, las plazas eran cubiertas en un 50% libremente por la SEP y el restante 50% por los candidatos propuestos por el Sindicato” (LFTSE, 2021: 15).

Con el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa (ANMEB) de 1992 y la descentralización de los servicios educativos a las entidades, se crearon Comisiones Mixtas en cada entidad. La presencia del Sindicato se vio fortalecida no solo como representante del magisterio, sino también al ocupar posiciones de representación oficial en las dependencias estatales y federales.

Con la Ley General del Servicio Profesional Docente, el escalafón para los docentes dejó de ser el mecanismo para los procesos de promoción vertical. No obstante, como se detalla más adelante, con el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, se retomaron algunos de los factores para incorporarlos en los sistemas de apreciación.

2. Definiciones y objetos

El Servicio Profesional Docente se definió como el “conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados” (LGSPD, 2013: 4).

La Ley General del Servicio Profesional Docente, abrogada en 2019, tenía por objeto:

- Regular el servicio profesional docente en la Educación Básica y Media Superior.
- Establecer los perfiles, parámetros e indicadores.
- Regular los derechos y obligaciones derivados de la aplicación de dicho servicio.
- Asegurar la transparencia y rendición de cuentas (LGSPD, 2013: 4).

Por su parte, el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros se define como “un instrumento del Estado para que el personal [docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión] acceda a una carrera justa y equitativa” (LGSCMM, 2019: 5).

La Ley del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros tiene por objeto:

- Establecer las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión, con pleno respeto a sus derechos.
- Normar los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión.
- Revalorizar a las maestras y los maestros como profesionales de la educación, con pleno respeto a sus derechos (LGSCMM, 2013: 1).

Tabla 2. Comparación entre la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros

Aspectos	LGSPD	LGSCMM
Definición	Conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.	Instrumento del Estado para que el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión; acceda a una carrera justa y equitativa.
Objeto	• Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior; • Establecer los perfiles, parámetros e indicadores; • Regular los derechos y obligaciones derivados de la aplicación de dicho servicio; y • Asegurar la transparencia y rendición de cuentas.	• Establecer las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión, con pleno respeto a sus derechos; • Normar los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión; y • Revalorizar a las maestras y los maestros, como profesionales de la educación, con pleno respeto a sus derechos.
Estructura	Se organiza a partir de cada uno de los procesos: ingreso, promoción vertical, permanencia y reconocimiento. No hacía una distinción especial para Educación Media Superior.	Se estructura por nivel educativo y proceso. Existen diferencias sustanciales entre los procesos de Básica y Educación Media Superior. Hay flexibilidad para que las AEMS y OD, planteen sus procesos de acuerdo con sus necesidades.

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013) y la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

3. Instancias participantes y atribuciones

En el diseño y operación de ambos modelos de profesionalización docente se contempló la participación oficial de distintas instancias, cada una con diferentes niveles de responsabilidad y atribuciones en lo que respecta a los procesos de cada sistema.

En el caso de la LGSPD, las instancias participantes incluyeron al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), la SEP, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), y las Autoridades Educativas de Educación Básica (AEB) o Media Superior (AEMS) y Organismos Descentralizados (OD).

Por su parte, la LGSCMM, a través de su ley secundaria, enfatiza la rectoría de la educación a cargo del Estado, a través de la SEP y, a su vez, de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) –antes CNSPD. Además, participan las AEB, AEMS y la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu).

Tabla 3. Instancias participantes en los modelos de profesionalización del magisterio

LGSPD	LGDCMM
• Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación • SEP, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente • Autoridades educativas de educación básica, media superior u órganos descentralizados	• Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación • SEP, a través de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) • Autoridades educativas de educación básica, media superior u órganos descentralizados

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013) y la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

La participación de diversas instancias en los procesos de evaluación varía significativamente entre los dos modelos de profesionalización docente. Aunque en ambos modelos interactúan tres entidades, sus funciones, nivel de responsabilidad e influencia dentro de los procesos de profesionalización no son equiparables.

No obstante las diferencias, es posible identificar tres etapas fundamentales en cada modelo:

1. Definición de los procesos y del objeto de evaluación.
2. Desarrollo de instrumentos.
3. Implementación de los procesos de evaluación, asignación de plazas, y formación, capacitación y actualización docente.

4. Ley General del Servicio Profesional Docente

Para el desarrollo de los procesos estipulados en la Ley General del Servicio Profesional Docente, las atribuciones de las instancias participantes se distribuían de manera más equilibrada y mejor organizada que en la LGSCMM.

4.1. Definición de los procesos y del objeto de evaluación

Al principio, para el desarrollo de los modelos de evaluación, parámetros e indicadores, así como instrumentos de evaluación, la CNSPD y las autoridades presentaban propuestas. Estas eran integradas por la SEP y presentadas ante el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) para su revisión, validación y aprobación. El INEE, en ejercicio de sus responsabilidades y atribuciones, definía, en coordinación con la CNSPD, el calendario de los procesos evaluativos, considerando los calendarios escolares, civiles, etc.

4.2. Desarrollo de instrumentos

Con los parámetros e indicadores validados por el INEE, correspondía proceder al diseño y prueba piloto de los instrumentos de evaluación. Este proceso era responsabilidad de la CNSPD, que para el desarrollo de los instrumentos contrataba a un tercero especializado. Este debía seguir las especificaciones establecidas por el instituto y basarse en los parámetros e indicadores ya validados. Durante el periodo en que operó el SPD, el tercero especializado fue el Ceneval. Se conformaron comités para cada tarea: diseño, construcción de reactivos, validación de reactivos y prueba piloto. Docentes de todo el país podían participar según las propuestas de las autoridades educativas de cada entidad federativa.

4.3. Instrumentación de los procesos de evaluación, asignación de plazas docentes, y formación, capacitación y actualización docente

Una vez diseñados, piloteados y validados los instrumentos, su aplicación estaba a cargo de la CNSPD, mediante el tercero especializado. Las evaluaciones se realizaban en sedes específicas a lo largo del país, donde el Ceneval y la CNSPD coordinaban con las autoridades educativas la logística para las jornadas de aplicación de exámenes.

Mientras la CNSPD cubría los gastos del diseño y la aplicación de los instrumentos con el tercero especializado, las autoridades educativas absorbían los costos operativos de la aplicación de exámenes: selección de planteles sede, contratación de equipos de cómputo, viáticos para el personal de apoyo, material impreso, etc.

Tabla 4. Operación del Servicio Profesional Docente con base en las atribuciones de la LGSPD

INEE		CNSPD		AEMS OD	
MOMENTO 1					
DEFINICIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN DOCENTE Y PLANEACIÓN DEL PROCESO GENERAL DE EVALUACIÓN					
DEFINE	Procesos de evaluación Programas anual y de mediano plazo	PARTICIPA	Con el INEE en la elaboración del programa anual y de mediano plazo	PARTICIPA	Elaboración del programa anual y de mediano plazo
EMITE	Lineamientos de evaluación que regulan: – Evaluación de ingreso y promoción – Evaluación del desempeño – Certificación de los evaluadores – Docentes que se desempeñarán de manera temporal en función técnico-pedagógica – Difusión de resultados de la evaluación				
ASESORA	Formulación de propuestas y actualización de parámetros e indicadores	EXPIDE	Lineamientos para formulación de propuestas de parámetros e indicadores	PROPONE	Perfiles, parámetros e indicadores
VALIDA Y AUTORIZA	Parámetros e indicadores	IMPULSA	Coordinación para definición de perfiles, parámetros e indicadores		
MOMENTO 2					
DESARROLLO DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
APRUEBA	Etapas, aspectos, métodos e instrumentos	PROPONE	Etapas, aspectos y métodos	PROPONE	Etapas, aspectos y métodos
				PROPONE	Instrumentos y perfiles de encuadre

MOMENTO 3					
INSTRUMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN DE NOMBRAMIENTOS, FORMACIÓN Y TUTORÍA					
SUPERVISA	Procesos de evaluación, calificación, emisión de los resultados y asignación de plazas			SELECCIONA Y CAPACITA	Evaluadores para los procesos de calificación. Aplicadores para los procesos de evaluación
				DETERMINA	Perfiles y requisitos para participar
				CONVOCA	A los concursos de oposición para el ingreso y la promoción administrando las plazas y centros de trabajo de ingreso promoción y promociona la función
				CALIFICA	Procesos de evaluación
				ASIGNA	Plazas
				DISEÑA Y OTORGA	Promociones en la función: plazas/horas, incentivo
		EMITE	Lineamientos de los programas: Reconocimiento, Formación continua, Desarrollo de capacidades, Regulación y Desarrollo de liderazgo y gestión	OFRECE	Programas y cursos gratuitos para la formación continua; programas de regulación
				ORGANIZA	El servicio de Asistencia Técnica a la Escuela

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013) y la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

Por su parte, el INEE supervisaba esta etapa, enviando representantes a cada quienes se ubicaban en centros de monitoreo con representantes de cada i involucrada; cuando era posible, hacían recorridos en algunas sedes para verifica proceso se llevaba a cabo adecuadamente.

Después de la aplicación de las evaluaciones, los puntajes obtenidos eran compilados Ceneval y la CNSPD, y posteriormente enviados al INEE para su validación y análisis. En vez el INEE realizaba dicho análisis, este era sometido a consideración de la C Gobierno del INEE para su aprobación. Tras aprobarse los resultados, se enviaba a la CNSPD para su distribución a las autoridades, a los participantes y para su publicación.

Con los resultados publicados y conforme a las vacantes disponibles, se procedía a la asignación de plazas o al otorgamiento de nombramientos, bajo la responsabilidad de la AEB o AEMS, y bajo la supervisión del INEE.

Como último paso, los resultados eran puestos a disposición de las autoridades educativas quienes, de acuerdo con el marco normativo, estaban obligadas a desarrollar trayectos de formación continua, capacitación y actualización. Estos trayectos estaban definidos y conducidos por la SEP.

Como se muestra en la Tabla 4, bajo la LGSPD, la Autoridad Educativa y el INEE mantenían un rol compartido en la jerarquía de definición de estos procesos. Específicamente, la Autoridad Educativa estaba a cargo de emitir los lineamientos relativos a los procesos de evaluación, así como del programa anual y de mediano plazo. La finalidad de estos lineamientos era múltiple: dar certeza a los concursantes, prevenir irregularidades, establecer claramente los procesos, validar los resultados para asegurar su fiabilidad técnica y dar validez, dotar de legitimidad a los resultados obtenidos por los participantes. Además, ambas entidades encargaban de la supervisión integral de todas las etapas. Por su parte, la supervisión del INEE se realizaba en coordinación con la Autoridad Educativa, como una medida esencial para evitar irregularidades.

5. Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros

Con la desaparición del INEE, y de acuerdo con la disposición de que la rectoría de la educación le corresponde al Estado, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, tiende a concentrar en la USICAMM, como receptor de las atribuciones de la SEP, el diseño, operación y seguimiento de los procesos del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

5.1. Definición de los procesos y del objeto de evaluación

En el esquema de profesionalización docente adoptado por la administración actual, la SEP, mediante la USICAMM, establece los lineamientos de evaluación y organiza el calendario anual. Asimismo, emite las directrices para que las autoridades educativas de educación básica y de media superior colaboren y presenten sus propuestas con el fin de definir los Criterios (antes Parámetros) e Indicadores.

Además, la misma USICAMM recopila todas las propuestas, evalúa su factibilidad, las valida y finalmente las publica, tanto para educación básica como para media superior. Este proceso se replica en lo que respecta a las normativas para ejecutar los procesos de evaluación; es decir, aunque hay una participación por parte de las Autoridades Educativas de los niveles básico y medio superior, la decisión final es de la Unidad del Sistema. Por lo tanto, con la Ley General del Sistema para la Carrera de Maestras y Maestros, no se prevé una validación externa de este proceso y la mayor parte de las tareas recaen en la USICAMM.

5.2. Desarrollo de instrumentos

En el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la USICAMM es la entidad encargada de establecer los criterios para el diseño y desarrollo de los instrumentos de valoración. Las características generales de estos instrumentos se especifican en las directrices que la USICAMM publica para cada proceso evaluativo.

La responsabilidad de diseñar, elaborar los ítems y realizar el pilotaje es exclusivamente de la USICAMM, dado que la legislación vigente no asigna estas tareas a ninguna otra entidad. Debido a que, al principio, la USICAMM no contaba con la capacidad técnica, contrató a diferentes entidades especializadas privadas para la elaboración de estos instrumentos; no obstante, tras enfrentar problemas tanto en la aplicación de las evaluaciones como en la publicación de los resultados, en los últimos dos ciclos escolares, el CENEVAL –que cuando la LGSPD estaba vigente, desempeñaba esta función como tercero especializado– ha regresado como el ente especializado encargado del diseño y desarrollo de los instrumentos de evaluación.

5.3. Instrumentación de los procesos de evaluación, asignación de plazas, y formación, capacitación y actualización docentes

Tal como ocurría en el Servicio Profesional Docente, en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la aplicación de las evaluaciones es responsabilidad de la SEP, ahora a través de la USICAMM, junto con las autoridades educativas locales. En el modelo

anterior, las evaluaciones se llevaban a cabo en lugares específicamente designados, a los que los candidatos debían acudir. No obstante, impulsada por la pandemia de SARS-Cov-2, la Unidad del Sistema adoptó la modalidad de aplicar los instrumentos de evaluación a distancia, una opción que ya se contemplaba para el futuro en los planes del Servicio Profesional Docente. Los participantes realizan las pruebas desde sus computadoras personales y sus respuestas son registradas casi inmediatamente en los servidores del ente especializado encargado. Este enfoque ha permitido a las Autoridades Educativas ahorrar recursos y esfuerzos en la logística de organización de sedes.

La valoración de los resultados obtenidos en las pruebas es tarea de un tercero especializado. Esta valoración, junto a la consideración de otros factores importantes como la antigüedad, formación académica y experiencia docente, es integrada por la USICAMM. Este proceso culmina con la comunicación de los resultados a las autoridades y participantes, pero no antes de presentarse a las representaciones sindicales a través de mesas mixtas. Este paso previo subraya un cambio significativo respecto al Servicio Profesional Docente, el cual buscaba minimizar la intervención sindical en la asignación y promoción docente, marcando un esfuerzo por desvincular la gestión de plazas docentes de la influencia sindical.

Las listas ordenadas de resultados integran a todas y todos los participantes, con lo cual, en tanto existan vacantes disponibles, pueden obtener una plaza. Finalmente, los resultados de las evaluaciones son enviados por la USICAMM a MEJOREDU, para que la Comisión, en términos de la Ley Reglamentaria del artículo tercero en materia de mejora continua, diseñe las orientaciones para que las autoridades de educación básica y media superior desarrollen los procesos de capacitación y actualización necesarios.

Como se mencionó al inicio de este apartado y se aprecia en la Tabla 5, en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la Unidad del Sistema, USICAMM, antes CNSPD, concentra gran parte de las responsabilidades, pues es la instancia que valida, autoriza y opera los procesos.

A su vez, las autoridades de educación básica y media superior tienen menos responsabilidades en los procesos. Con las evaluaciones a distancia realizadas en los equipos de participantes desde los lugares que estos definan, las autoridades de educación básica y media superior no tienen la carga de desplegar grandes dispositivos de evaluación. Además, conservan la responsabilidad de la asignación de las plazas y nombramientos.

Tabla 5. Operación del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros con base en las atribuciones de la LGSCMM

USCMM		AEMS y OD		MEJOREDU	
MOMENTO 1					
DEFINICIÓN DEL OBJETO DE EVALUACIÓN DOCENTE Y PLANEACIÓN DEL PROCESO GENERAL DE EVALUACIÓN					
DEFINE	Procesos de selección	PARTICIPA	Elaboración del calendario anual		
ESTABLECE	Calendario anual				
EXPIDE	Procedimientos para formulación de propuestas de criterios e indicadores				
IMPULSA	Coordinación para definición de criterios e indicadores				
DETERMINA	Criterios e indicadores	PARTICIPA	Perfiles, criterios e indicadores		
MOMENTO 2					
DESARROLLO DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN					
EMITE	Disposiciones para procesos de selección				
MOMENTO 3					
INSTRUMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN DE NOMBRAMIENTOS, FORMACIÓN Y TUTORÍA					
ESTABLECE	Perfiles y requisitos de participación	PROPONE	Perfiles y requisitos de participación		
EMITE	Convocatoria base	PARTICIPA	En los procesos de selección		
AUTORIZA	Convocatorias de AEMS y OD	CONVOCA	Procesos de selección		
SUPERVISA	Ejecución de procesos				
ESTABLECE	Participación de observadores				
EXPIDE	Criterios técnicos para ordenar resultados de procesos				
EXPIDE	Disposiciones para	ASIGNA	Plazas vacantes		

	a AEMS y OD				
EMITE	Reglas de comparabilidad	INFORMA	Asignación de plazas		
COORDINA	SATAP				
RECIBE	Información de la asignación de plazas				
APRUEBA	Programas de promoción en el servicio	DISEÑA Y OPERA	Programas de promoción en el servicio y reconocimiento		
ESTABLECE	Criterios para operación y diseño de programas de reconocimiento				
DETERMINA	Elementos para designación de tutores, AT y ATP	EMITE	Criterios de prestación de la asesoría técnico-pedagógica		
EXPIDE	Lineamientos SAAE	OFRECE E INSTRUMENTA	Programas de desarrollo profesional y de capacidades	ESTABLECE	Criterios y programas para el desarrollo profesional
ENVÍA	A Mejoredu resultados de procesos para programas de formación, capacitación y actualización	OFRECE	Cursos para la formación, capacitación y actualización	RECIBE	Resultados de procesos de selección para diseño FCA
RECIBE	Valoración sobre programas de formación, capacitación y actualización y los remite a Mejoredu			RECIBE	Recomendaciones de programas de desarrollo profesional
				EMITE	Criterios para programas de formación, capacitación y actualización
				ESTABLECE	Criterios para la valoración de programas FAC y desarrollo de capacidades

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019) y la Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Mejora Continua de la Educación (LR-Art. 3o., 2019).

6. Comparación de procesos regulados por la LGSPD y la LGSCMM

Una de las diferencias sustantivas entre los modelos de profesionalización docente de 2013 y 2019 radica en los procesos establecidos en cada una de las leyes correspondientes.

La Ley General del Servicio Profesional Docente consideraba 4 procesos: Ingreso, Promoción Vertical o en Servicio, Permanencia y Reconocimiento. Además, establecía los procedimientos para llevar a cabo la formación continua, actualización y desarrollo profesional.

Tabla 6. Comparación de procesos docentes regulados en la LGSPD y LGSCMM (y MEJOREDU)

LGSPD	LGSCMM	
		MEJOREDU
1. Ingreso 2. Promoción: • Vertical • En la función • En el servicio 3. Permanencia 4. Reconocimiento * Formación continua, actualización y desarrollo profesional.	1. Ingreso 2. Promoción: • Vertical • Horizontal (educación básica) • En el servicio (educación media superior) 3. Reconocimiento	1. Evaluación diagnóstica 2. Criterios para el diseño y ofertas de programas de formación continua, capacitación y actualización

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013), la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019) y la Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Mejora Continua de la Educación (LR-Art. 3o., 2019).

En contraste, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros incluye 3 procesos, Admisión, Promoción vertical y horizontal o en el servicio, y Reconocimiento. Dentro de los procesos evaluativos, la Ley reglamentaria del artículo tercero en materia de mejora continua establece que corresponde a Mejoredu definir los criterios para llevar a cabo la evaluación diagnóstica a los docentes. Además, se encarga de establecer los criterios para el diseño y desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización docente.

6.1. Ingreso bajo la LGSPD y admisión bajo la LGSCMM

Los procesos de ingreso, o admisión como se denominan actualmente, se aplican para la incorporación formal al sistema educativo. Están dirigidos al personal interesado en ejercer la

función docente en alguno de los planteles públicos de educación básica o media superior del país. Cada uno de los modelos ha concebido de manera diferente el procedimiento para ingresar al servicio.

En el caso de la LGSPD, el ingreso se realizaba mediante concursos de oposición en los que se buscaba garantizar la capacidad de las personas para realizar funciones educativas. En este modelo, los resultados en la lista de prelación tenían un punto de corte. Quienes no aprobaban la evaluación no podían ser considerados para la asignación de una plaza docente. Cabe señalar que durante el tiempo que esta ley estuvo en funciones el punto de corte nunca implicó que se dejara una plaza sin cubrir.

Tabla 7. Comparación entre el proceso de ingreso LGSPD y de admisión LGSCMM

Dimensión	LGSPD	LGSCMM
Objeto	Concursos de oposición que se proponían garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades	Procesos de selección que buscan apreciar los conocimientos aptitudes y experiencia
Requisitos	Los que establecieron las autoridades educativas de EB, EMS y OD	Los que defina la SEP, autoridades de EB, EMS y OD
Factores		1. Acreditación de estudios de educación superior 2. Promedio general de la carrera 3. Cursos con reconocimiento de validez oficial 4. Programas de movilidad académica afines a su perfil profesional 5. Dominio de una lengua distinta a la propia 6. Experiencia o capacidades docentes 7. Capacitación didáctica y pedagógica 8. Manejo y dominio del lenguaje y cultura digitales
Instrumentos	Propuestos por SEP-AEEMS y aprobados por INEE • Conocimientos por disciplina • Habilidades docentes	Diseñados y aprobados por SEP • Conocimientos del modelo educativo • Habilidades docentes

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013) y la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

En el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, no se establece un punto de corte, sino listas de resultados ordenados que incluyen a todas las personas aspirantes. No se distingue entre calificados o no calificados, ni aprobados o reprobados. **Cualquier aspirante que permanezca en el proceso y obtenga un resultado, independientemente**

de su puntaje, podría acceder a una plaza docente para impartir clases en una escuela pública de educación básica o media superior.

A su vez, en el Servicio Profesional Docente, las convocatorias para los concursos de oposición de ingreso a la educación básica estaban dirigidas únicamente a los egresados de las Escuelas Normales, según lo establece un artículo transitorio de la ley respectiva. Solo en caso de que no se cubrieran las vacantes mediante estos concursos, se emitían convocatorias públicas abiertas. Posteriormente, se permitió la participación en los concursos de oposición para el ingreso a quienes cumplieran con el perfil correspondiente al nivel, tipo, modalidad y materia educativa, aunque se privilegiaba el perfil pedagógico docente de los candidatos.

En el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, se integra una lista de ordenamiento en la que los normalistas de escuelas públicas y los egresados de universidades pedagógicas ocupan las primeras posiciones. Esta disposición es conforme a lo que indica la ley, por lo que cualquier modificación requeriría un proceso legislativo en el Congreso.

En cuanto a los exámenes de ingreso, en el Servicio Profesional Docente estos eran especializados por áreas y campos de conocimiento, con exámenes de conocimientos específicos para cada disciplina. En cambio, en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, no se aplican exámenes especializados, sino una evaluación general sobre el conocimiento del modelo educativo y la normativa actual.

Además del examen, en este sistema, se consideran los denominados “elementos multifactoriales” como la experiencia docente, los cursos de capacitación y la movilidad académica, a diferencia del enfoque más centrado en el examen de conocimientos del Servicio Profesional Docente.

6.1.1. Trayectoria de ingreso bajo la LGSPD

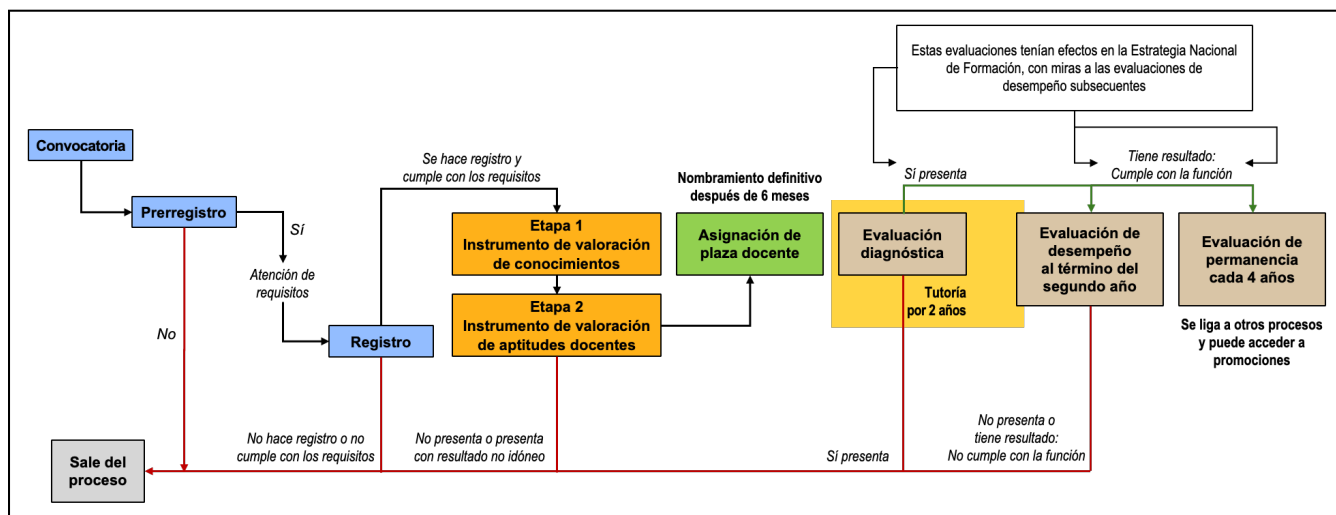
El modelo de ingreso propuesto por el Servicio Profesional Docente implicaba varios pasos de clasificación. El aspirante debía registrarse previamente y luego presentarse en una sede designada para entregar su documentación. **Si cumplía con estos requisitos, podía participar en la evaluación en la sede asignada. Si su resultado en la evaluación era satisfactorio y había una plaza vacante disponible, se le concedía un nombramiento de tiempo fijo de hasta 2 años.**

Al finalizar el primer año, era obligatorio que el docente se sometiera a una evaluación diagnóstica para evaluar su progreso y determinar el tipo de apoyo y formación que

necesitaba. Al concluir el segundo año, el docente debía volver a someterse a una evaluación para decidir su continuidad en el servicio. Si el docente aprobaba la evaluación, se le otorgaba un nombramiento por 4 años, al término de los cuales debía evaluarse nuevamente para confirmar su permanencia.

En cada etapa, la normativa establecía que si el aspirante o docente no cumplía con los requisitos, no se presentaba a la evaluación o la reprobaba en el segundo año, quedaba excluido del proceso.

Diagrama 1. Trayectoria de ingreso bajo la LGSPD



Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013).

6.1.2. Trayectoria de admisión bajo la LGSCMM

Para participar en el proceso de admisión bajo la LGSCMM, los interesados pueden optar por programar una cita para registrarse o presentarse directamente. En el caso de no programar una cita, las autoridades educativas, responsables del registro, deben recibir a los interesados, pero, si no completan el registro, no podrán continuar en el proceso.

El registro no solo sirve como filtro para verificar el cumplimiento de los requisitos, sino que también es el primer punto de evaluación de los elementos multifactoriales. Aquí, las autoridades educativas de educación básica y media superior, basándose en los documentos presentados por los interesados, ingresan en la plataforma de la Unidad del Sistema el tipo de evidencia presentada para asignar una puntuación que se sumará al resultado final. **De esta manera, en este modelo de profesionalización, el registro cumple dos funciones: determinar quiénes avanzan en el proceso y evaluar los primeros elementos**

multifactoriales, como la preparación, el nivel académico, la experiencia, los cursos adicionales y, en su caso, la experiencia internacional de los aspirantes.

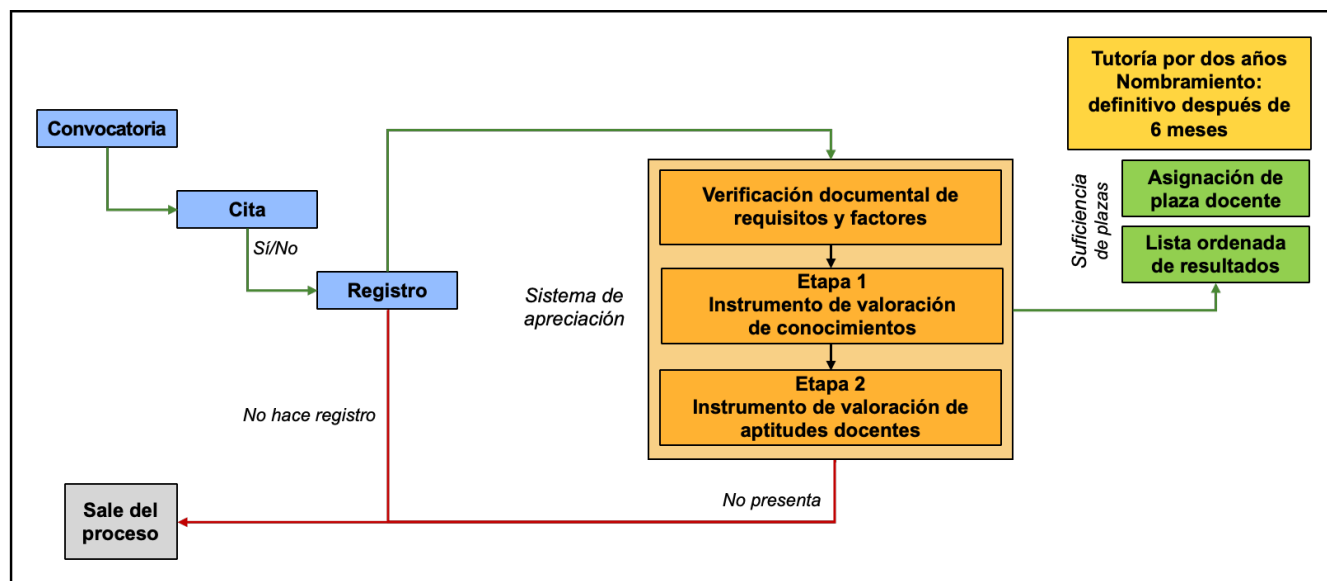


Diagrama 2. Trayectoria de admisión bajo la LGSCMM

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

El registro también habilita a los participantes para acceder a cursos complementarios sobre el modelo educativo y la cultura digital en las aulas, los cuales son autoadministrables y se ofrecen en línea. Estos cursos también estaban disponibles en el Servicio Profesional Docente la diferencia es que bajo el proceso de admisión de la LGSCMM son requisitos de participación y forman parte de los elementos multifactoriales.

El siguiente paso es la aplicación de un instrumento de valoración sobre el modelo educativo, la normativa y las aptitudes para la docencia. Los aspirantes no necesitan acudir a sedes específicas, sino que pueden realizar su evaluación desde cualquier equipo de cómputo con conexión a internet que cumpla con las características y el espacio necesarios. La USICAMM aplica el examen, con apoyo de un tercero especializado que, en los últimos años, ha sido el CENEVAL, el cual también aplicó las evaluaciones del Servicio Profesional Docente.

Los resultados de las valoraciones de los elementos multifactoriales son integrados por la Unidad del Sistema. **Una vez que transcurre el periodo de resolución de inconformidades, se convoca a las representaciones sindicales para presentarles los**

resultados y posteriormente se dan a conocer a las autoridades educativas y a los participantes.

Con las listas ordenadas, se convoca a las asignaciones de plazas, las cuales deben estar registradas previamente en el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas de la USICAMM, como mecanismo para evitar la ocupación "fantasma" de plazas; este mecanismo fue introducido por primera vez en el Servicio Profesional Docente. A diferencia de la asignación de plazas en el Servicio Profesional Docente, para quienes ocupan una plaza vacante definitiva, no existen evaluaciones adicionales; el único requisito es cumplir con 6 meses sin nota desfavorable para que se les otorgue el nombramiento definitivo.

6.2. Promoción vertical bajo la LGSPD y la LGSCMM

La promoción vertical en ambos modelos se considera un ascenso a un cargo superior para ocupar funciones directivas o de supervisión. Al igual que en el proceso de admisión, bajo la LGSPD, se buscaba garantizar que los conocimientos y capacidades de las y los candidatos fueran adecuados. En el caso de la LGSCMM, el proceso de selección valora los conocimientos, aptitudes y experiencia de cada participante. En ambos modelos, se consideran tanto el conocimiento como las habilidades personales, pero difieren en que el segundo incluye la experiencia como un factor para tener en cuenta, siguiendo un sistema escalafonario.

En el contexto de la LGSPD, la antigüedad se perfilaba como el único requisito establecido en la ley para la participación, si bien las autoridades educativas tenían la facultad de agregar criterios adicionales en sus convocatorias. En cuanto a la antigüedad, los aspirantes debían contar con al menos dos años de experiencia en el ámbito educativo. Una vez cumplidos estos y otros requisitos, los participantes tenían la opción de postularse para ocupar cualquier puesto vacante. Esto implicaba que una persona con dos años de experiencia y un nombramiento definitivo podía aspirar a cargos directivos, como jefatura de departamento, subdirección o dirección, o, si lo prefería, optar por roles de supervisión o jefatura de sector. En este esquema, la Asesoría Técnico-Pedagógica (ATP) se posicionaba como un puesto intermedio entre la Dirección y la Supervisión, reconocido como tal y sujeto a concurso. Es importante destacar que la función de ATP no estaba oficialmente reconocida en ningún instrumento normativo de la SEP antes de la LGSPD, por lo que no contaba con una descripción de funciones específicas ni de perfiles para su ejercicio.

En el caso del modelo de la LGSCMM, se solicita como requisito a los participantes contar con una antigüedad y experiencia de por lo menos 4 años en cargos previos al puesto por el que se desea participar, lo que se traduce en un escalafón de puestos. Es decir, un docente con 4 años de antigüedad en el servicio y en la función docente, solo

puede participar por el cargo superior inmediato de acuerdo con las estructuras ocupacionales de los planteles. En un caso general, el siguiente puesto podría ser el de Subdirector en educación básica, o Jefe de Departamento en media superior.

Tabla 8. Comparativo de procesos de promoción vertical, LGSPD Y LGSCMM

Dimensión	LGSPD	LGSCMM
Objeto	Concursos de oposición que se proponían garantizar los conocimientos y las capacidades	Procesos de selección que buscan apreciar los conocimientos aptitudes y experiencia
Requisitos	• Antigüedad como docente de dos años mínimo • Establecidos por las AEB, AEMS y OD	• Antigüedad en las funciones previas de acuerdo con el escalafón de cada subsistema • Definidos por la SEP, AEB, AEMS Y OD
Factores		• Posgrados • Antigüedad • Experiencia en zonas de alta marginación • Reconocimiento por la comunidad
Instrumentos	• Propuestos por SEP-AEB, AEMS y OD, aprobados por el INEE 1. Examen de conocimientos 2. Plan de mejora de la función	• Educación básica: Diseñados y aprobados por la SEP 1. Apreciación de conocimientos y aptitudes • Educación media superior: Diseñados y aprobados por la SEP 1. Entrevista por un comité examinador 2. Examen de conocimientos y aptitudes
Nombramientos	• Educación básica – Función director, por un período de inducción de 2 años y después definitivo por 4 años (evaluación de permanencia) – Función de supervisión, plaza definitiva	• Educación básica – Nombramiento definitivo
	• Educación media superior – Función director, por tiempo fijo por 4 años sujetos a una renovación por evaluación de desempeño – Función de supervisión, por 4 años	• Educación media superior – Nombramiento por tiempo fijo con una duración mínima de 4 años – Cargos directivos pueden ser renovados, sujetos a evaluación de las autoridades de educación media superior y organismos descentralizados

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013) y la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

En el Servicio Profesional Docente, se evaluaban los conocimientos, aptitudes o capacidades y una propuesta de plan de mejora, que era un proyecto que los docentes presentaban a través

de una plataforma electrónica provista por la SEP. Las evaluaciones se desarrollaban en sedes.

En el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, además de un examen, se incluyen diversos elementos multifactoriales. **En este modelo, la antigüedad, además de ser un requisito, aporta puntajes a los resultados finales, donde más años de servicio y experiencia se tengan, mayor será la valoración.** Además, el tiempo de trabajo en zonas de alta marginación es otro elemento que otorga puntos. A diferencia del Servicio Profesional Docente, los posgrados también contribuyen al resultado final.

En el Servicio Profesional Docente, los nombramientos que se otorgaban derivado de todo este procedimiento se realizaban de la siguiente forma:

- En educación básica, quienes obtenían un cargo directivo estaban sujetos a un periodo de inducción de 2 años. Dependiendo de sus resultados, el nombramiento podía ser definitivo, pero estaba sujeto a las evaluaciones de permanencia cada 4 años tanto para el director como los ATP. En el caso de los cargos de supervisión, el nombramiento era definitivo.
- En educación media superior, a las figuras directivas y de supervisión, se les otorgaba el nombramiento por un tiempo limitado a 4 años. En el caso de los cargos directivos, el nombramiento podía ser renovado hasta por un periodo más. Para ambas figuras, al término del periodo de nombramiento, debían regresar a la función docente.

En el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, el nombramiento que se otorga es definitivo para educación básica sin una evaluación adicional, solo a partir de cumplir 6 meses y un día. Para educación media superior en funciones directivas y de supervisión se mantiene un nombramiento por tiempo mínimo de 4 años, con posibilidad de renovación a partir de la evaluación de desempeño que realicen las autoridades educativas de media superior; al término del nombramiento deberán regresar a la función docente.

6.2.1. Trayectoria promoción vertical bajo la LGSPD

Para participar en el proceso de promoción vertical en el Servicio Profesional Docente, las personas interesadas debían contar con dos años de experiencia en el ámbito educativo dentro del sistema, realizar un prerregistro y luego acudir a una sede designada por la autoridad educativa para entregar sus documentos de participación.

Si cumplían con los requisitos, se les asignaba una fecha para presentar un examen en una sede autorizada, y se les proporcionaba acceso a la plataforma de la SEP para cargar su propuesta de proyecto de mejora.

Si el aspirante obtenía un resultado satisfactorio, su nombre era incluido en la lista de prelación del proceso. Dependiendo de su posición en la lista y de las vacantes disponibles, se le asignaba una plaza. En el caso de quienes pertenecían a educación básica y obtenían un cargo directivo o de asesoría técnica, debían cumplir un periodo de inducción de dos años. Al término de este periodo, eran evaluados; si mostraban un desempeño satisfactorio, se les otorgaba un nombramiento definitivo por 4 años, y luego debían someterse a evaluaciones de permanencia cada 4 años. Para aquellos en cargos de supervisión, se les concedía un nombramiento definitivo por 4 años y también debían someterse a evaluaciones de permanencia.

6.2.2. Trayectoria promoción vertical bajo la LGSCMM

Bajo la LGSCMM la participación en cargos directivos o de supervisión comienza con la publicación de la convocatoria respectiva y la solicitud de una cita. Sin embargo, no realizar esta solicitud no impide iniciar el proceso de registro, ya que las personas interesadas pueden presentarse en la sede de registro designada por la autoridad educativa correspondiente y solicitar su participación.

El registro, al igual que el proceso de admisión de este mismo modelo, es crucial, ya que no solo valida los documentos y filtra la participación de los aspirantes, sino que también sirve para verificar algunos de los elementos multifactoriales, como la preparación, la experiencia mínima de 4 años en cargos previos inmediatos a la posición solicitada, y la experiencia en zonas de alta marginación.

Una vez completado el registro y antes de la aplicación de los instrumentos de opción múltiple, los aspirantes deben completar cursos de habilidades directivas o de supervisión, los cuales están disponibles en línea y son autoadministrables.

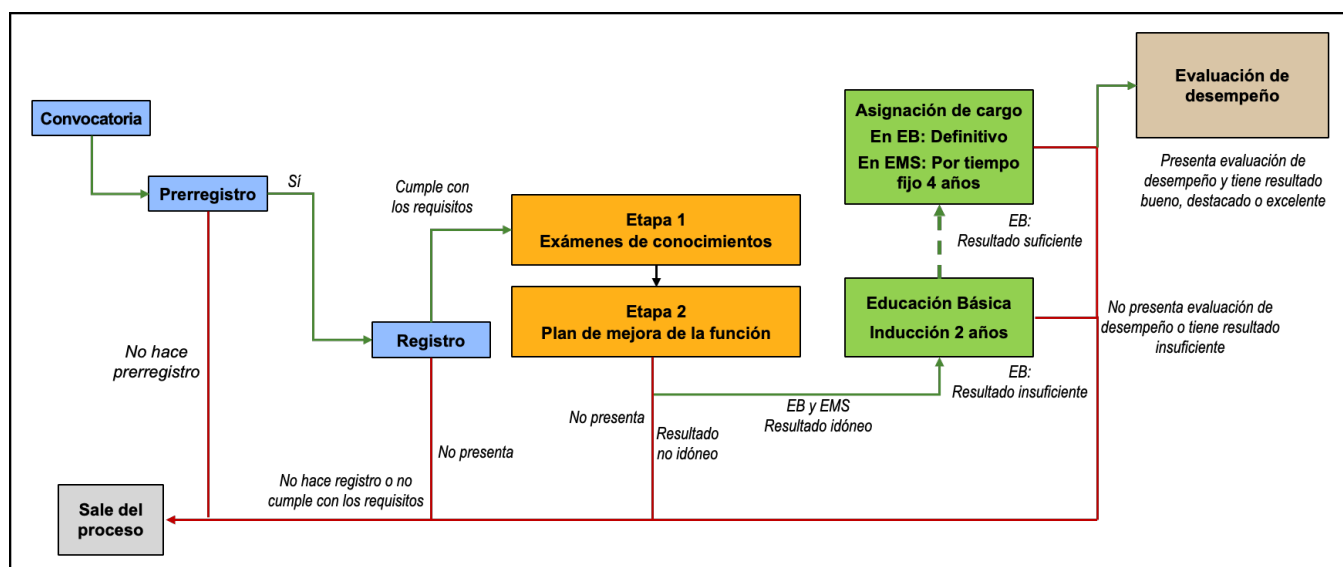


Diagrama 3. Trayectoria de promoción vertical bajo la LGSPD

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013).

En el caso de los participantes de educación media superior, se les otorgaba un nombramiento por un período fijo de 4 años, tanto para cargos directivos como de supervisión. Para los cargos directivos, este nombramiento podía renovarse por otro período de 4 años mediante una evaluación de permanencia. Al finalizar estos períodos, los participantes debían regresar a su función docente en su plantel.

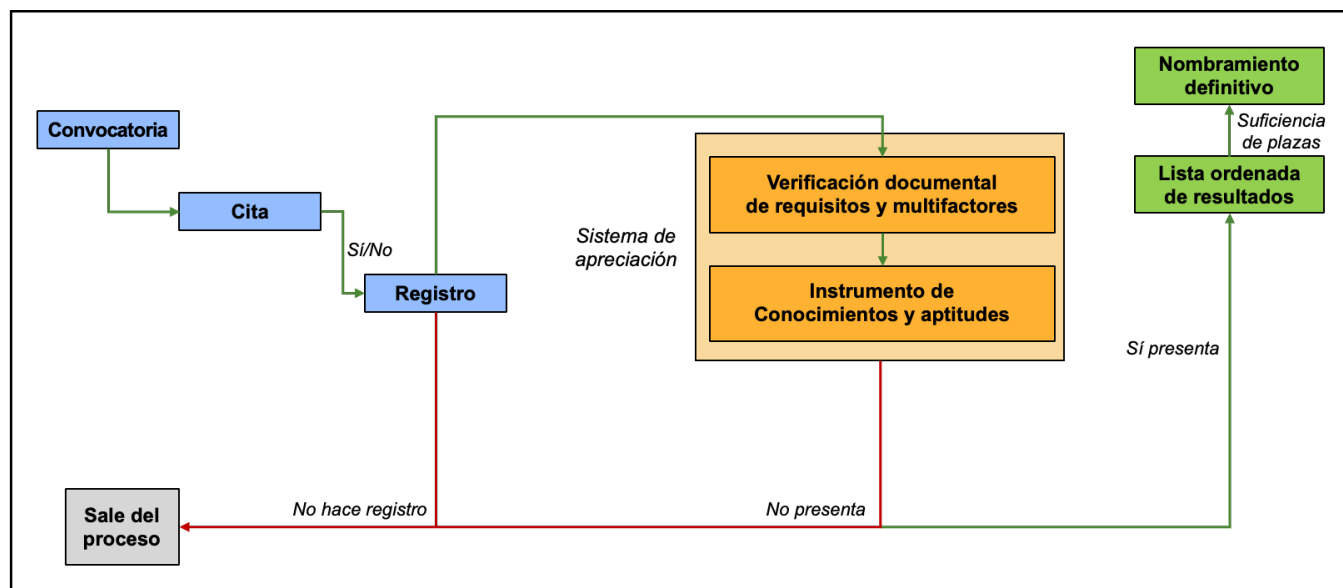
En el modelo del Servicio Profesional Docente, cualquier incumplimiento en alguna de las etapas, o resultados no satisfactorios o insuficientes, excluía a los participantes del proceso. Además, el nombramiento "definitivo" estaba sujeto a los resultados de las evaluaciones de permanencia realizadas cada 4 años.

En relación con la aplicación de instrumentos, el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros presenta ciertas diferencias entre educación básica y media superior.

En educación básica, una vez completada la evaluación de los elementos multifactoriales y el curso de habilidades directivas, se administra un instrumento de opción múltiple. Los resultados de estas evaluaciones se suman para obtener un resultado final, que se utiliza para elaborar las listas de ordenamiento. **Estas incluyen a todos los participantes que completaron todas las etapas, y no hay un umbral de aprobación o reprobación establecido. Si hay suficientes plazas disponibles, incluso el participante con el resultado más bajo puede ser designado como director o supervisor. El nombramiento**

que se le otorga se vuelve definitivo después de seis meses y un día, siempre que no haya recibido una nota desfavorable. No se requiere ninguna evaluación adicional.

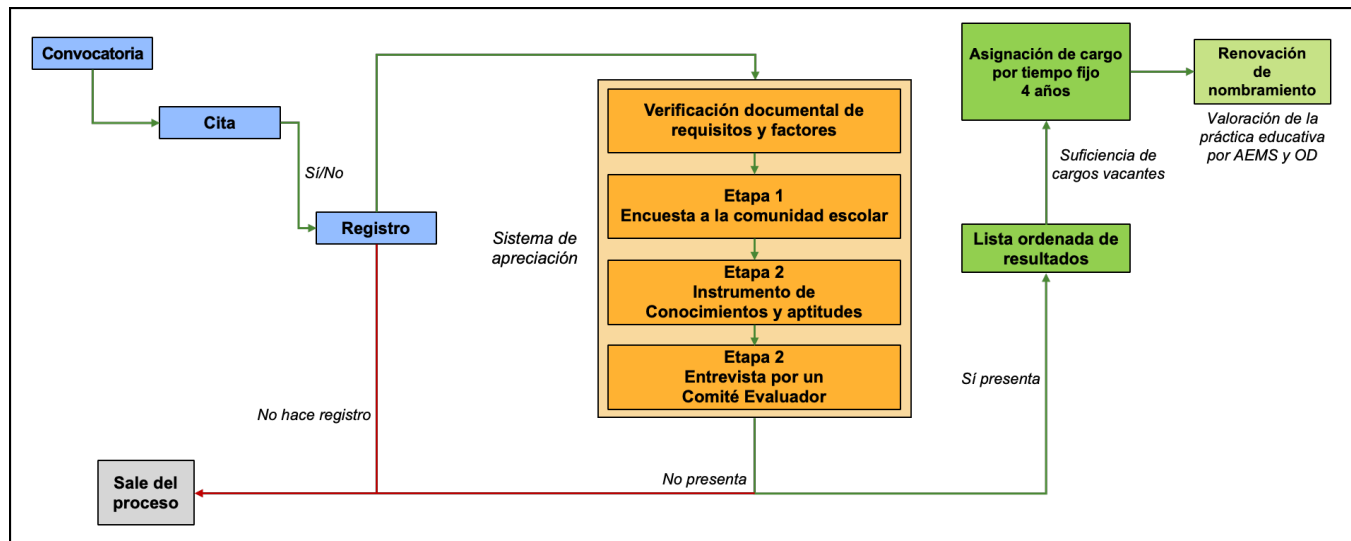
Diagrama 4. Trayectoria de promoción vertical para la Educación Básica bajo la



LGSCMM

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

Diagrama 5. Trayectoria de promoción vertical en Educación Media Superior bajo la



LGSCMM

Fuente: Elaboración de Mexicanos Primero con base en la Ley General del Sistema para la Carrera Docente de las Maestras y Maestros (LGSCMM, 2019).

En educación media superior, además de la aplicación del instrumento de opción múltiple, se lleva a cabo una entrevista con los aspirantes, conducida por un comité evaluador integrado por autoridades de educación media superior. Durante la entrevista, se discute el plan de mejora o proyecto de trabajo que el aspirante debe haber subido previamente a la plataforma de la USICAMM, y se utiliza una rúbrica para evaluar su desempeño. Los resultados de la entrevista son registrados en esta plataforma.

En el ámbito de la educación media superior, a partir de la lista de resultados se asignan los cargos directivos o de supervisión. Como mencionamos, una diferencia importante con respecto a la educación básica es que, en el nivel de media superior, las asignaciones de cargos directivos no son definitivas, sino que se otorgan por un periodo de 4 años. En consecuencia, la persona que reciba un cargo directivo o de supervisión tendrá un nombramiento válido por un periodo de 4 años, con la posibilidad de que se le otorgue una renovación del nombramiento por un periodo adicional. Para obtenerla, quien ocupe el cargo de dirección o supervisión deberá someterse a una evaluación de desempeño realizada por las autoridades de educación media superior o de los organismos descentralizados, conforme a los criterios especificados por la USICAMM.

7. Conclusiones

Los modelos de profesionalización docente de las dos administraciones federales han sido emblemáticos de su política educativa. Si bien podemos contrastar sus resultados en cuanto a sus números, estos datos por sí solos no significan mucho si no comprendemos de fondo cómo están estructurados y cuáles son sus principales objetivos, algunos de ellos no declarados pero que están presentes en su implementación y se develaron en los años subsecuentes a la puesta en operación de cada modelo.

Durante un extenso periodo, las políticas enfocadas en el magisterio han representado una pieza fundamental en los procesos electorales en el contexto mexicano. La participación activa del gremio docente siempre ha tenido un papel significativo en estas contiendas, primero a través del SNTE como parte del partido hegemónico y luego, mediante alianzas con diferentes partidos políticos. No resulta inusual encontrar a miembros de las altas esferas sindicales como candidatos a cargos de elección popular. Desde la federalización de la educación en los años noventa, se ha observado un avance considerable en el papel del sindicato en la designación de cargos dentro de las secretarías de educación a nivel estatal. Por ello, el intento de regular el servicio docente, reconociendo su carácter de profesionales de la educación, no se trató de una tarea menor ni poco relevante.

La Reforma Educativa del sexenio 2012-2018 fue parte de los acuerdos entre los partidos políticos sobre las reformas estructurales necesarias en el país. La Ley General del Servicio Profesional Docente fue uno de estos acuerdos, con el objetivo de establecer un control más claro sobre el crecimiento y la operación de las funciones docente y directivas en el sistema educativo. Por primera vez, se buscó que el Estado tuviera una rectoría en el ámbito de las plazas docentes, las cuales habían sido objeto de concesiones sindicales a lo largo del siglo XX. Desde que el Ejecutivo hizo la propuesta hasta su aprobación legislativa, generó una gran controversia. Aunque se aprobó por mayoría, tuvo un periodo convulso de implementación debido a su **estructura normativa compleja y a la necesidad de un amplio presupuesto para llevar a cabo sus procesos evaluativos, pero no para el desarrollo de funciones de capacitación docente.**

La Reforma Educativa dejó como legado el arrebató del control de las plazas docentes y directivas a la hegemonía sindical, marcando un hito en el sistema educativo. Sin embargo, enfrentó presiones para implementar los mecanismos de la ley, resistencia sindical y campañas que desvirtuaban sus objetivos. Además, vincular la permanencia a procesos evaluativos de corto plazo, junto con la falta de capacitación docente, desgastó el proceso en menos de 6 años.

A su vez, el sistema para la carrera de las maestras y los maestros surgió con menos controversia y cierta aceptación por parte del magisterio al eliminar la evaluación de permanencia basada en las capacidades del personal docente. No obstante, desde su inicio ha presentado deficiencias en diseño y operación. Aunque empleó las mismas estructuras operativas creadas con la LGSPD, no logró subsanar sus deficiencias. La USICAMM, heredera de la Coordinación del Servicio Profesional Docente, **enfrenta desafíos debido a la falta de un organismo externo que supervise la calidad de los procesos de evaluación.**

El actual sistema carece de un mecanismo que garantice la calidad de los procesos de evaluación, función que anteriormente cumplía el desaparecido INEE. La concentración de tareas en la USICAMM y la falta de equilibrios en las funciones generan cuestionamientos. La inflexibilidad de la ley del sistema para la carrera de las maestras y los maestros limita la capacidad de maniobra de las autoridades y ha contribuido a cuestionar el trabajo de la USICAMM. Para modificar estos aspectos, se requiere un cambio legislativo, lo que significa que las cuestiones criticables continuarán a menos que se modifique la legislación.

Si bien el Servicio Profesional Docente era objeto de una fuerte crítica porque la trayectoria docente se basaba de forma excesiva, únicamente en evaluaciones estandarizadas, el sistema para la carrera de las maestras y los maestros eliminó el control y seguimiento de las trayectorias docentes, lo que dificulta medir el desempeño de quienes ingresan y ascienden en el servicio dentro de este modelo.

Por último, dejamos algunas consideraciones sobre ambos modelos para continuar con la reflexión sobre estos dos modelos de profesionalización docente.

- Con la LGSCMM, se fortalecen las atribuciones de la SEP a través de la USICAMM. Sin embargo, el aumento de atribuciones hacia la SEP y la USICAMM no llegó acompañado de un aumento en capacidades técnicas, operativas, ni presupuestales. Se debe hacer más con lo mismo.
- Se centralizó el diseño y operación de los procesos en la USICAMM; el ciclo inicia y termina en esta unidad.
- En la LGSCMM, se omiten atribuciones para la regulación de los procesos evaluativos, específicamente para la expedición de disposiciones técnicas para el diseño y elaboración de instrumentos y su aprobación. El efecto de esto se observó en el diseño de los instrumentos actuales.
- Los aspectos operativos se elevan a nivel de ley, con lo cual la USICAMM, AEB, AEMS y OD tienen menor margen de operación para hacer adecuaciones.
- El SPD, a través de la evaluación del desempeño, tendía a dinamizar los procesos de jubilación en el magisterio, lo que favorecía la incorporación de nuevos docentes.

- Asimismo, el SPD reducía la antigüedad en el servicio para promoverse a otra función, lo que aumentaba la posibilidad de que los docentes más jóvenes ocuparan nuevos cargos directivos y de supervisión. Esta reducción ocasiona que exista un menor número de plazas vacantes para ofertar en admisión y, por lo tanto, existe un menor número de docentes de nuevo ingreso.
- Tanto la LGSPD como la ley que la sustituye apuestan por la revalorización del magisterio en servicio como una función profesional que debe incentivarse. La segunda, en particular, recupera aspectos previos de la práctica escalafonaria, como son la antigüedad y la experiencia, entre otros.
- Se reduce la incorporación de docentes nuevos, se aumenta la estadía de los profesores en servicio y la edad de los directivos se incrementará paulatinamente.
- Ante la baja tasa de jubilación, habrá un menor número de plazas vacantes disponibles para los docentes que participen en procesos de promoción dentro del servicio.
- Las escuelas normales hoy en día están recibiendo un mayor número de estudiantes, pero al graduarse, estos encontrarán un sistema con un bajo nivel de movilidad laboral.
- Si esta tendencia persiste, la edad promedio de los docentes seguirá aumentando, lo que podría ralentizar los procesos educativos en las escuelas.

Referencias

- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre de 2013. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/linee/LINEE_orig_11sep13.pdf
- LFTSE (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional) (2021). Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963. Última reforma publicada DOF 22-11-2021. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
- LGSCMM (Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros) (2019). DOF 30-09-2019. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf
- LGSPD (Ley General del Servicio Profesional Docente) (2013). Diario Oficial de la Federación 11-09-2013. Última reforma publicada DOF 19-01-2018. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf
- LR-Art. 3º. (Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Mejora Continua de la Educación) (2019). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LRArt3_MMCE_300919.pdf
- Luna, E., Cordero, G., López G, Castro, A. (2012). La evaluación del profesorado de educación básica en México: políticas, programas e instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(2), 232-244. <https://doi.org/10.15366/riee2012.5.2.016>
- SEP (Secretaría de Educación Pública) (1973). Reglamento de escalafón de los trabajadores al servicio de la Secretaría de Educación Pública. Secretaría de Educación Pública. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/24e8c91d-d2fc-4977-ad19-dc572c3e4439/reglamento_escalafon_sep.pdf
- SEP (Secretaría de Educación Pública) (2018). 6to. *Informe de labores 2017-2018*. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/informes/labores/2012_2018/6to_informe_de_labores.pdf

Anexo

Plazas asignadas bajo la LGSPD y la LGSCMM

Con base en los informes de labores de la Secretaría de Educación Pública, se presenta la siguiente información.

Plazas asignadas en el Servicio Profesional Docente

Nivel	Proceso	Convocatoria				
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	Total
Básica	Ingreso	29,060	35,422	43,146	40,060	147,688
	Promoción	No se desarrolló	12,082	12,535	6,524	31,141
Media	Ingreso	5,690	5,316	7,797	4,916	23,719
	Promoción	224	1,288	1,353	973	3,838
Total		34,974	54,108	64,831	52,473	206,386

Fuente: SEP, 6to. Informe de labores 2017-2018 (SEP, 2018).

Plazas asignadas en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros

Nivel	Proceso	Convocatoria				Total
		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	
Básica	Admisión	59,135 ¹	40,787 ²	64,331	89,586	253,839
	Promoción	No se reporta	6,111	No se reporta	No se reporta	6,111
Media	Admisión	6,789 ¹	2,059 ²	307	1,896	11,051
	Promoción	No se reporta	1,599 ²	4,132	1,362	7,093
Total		65,924	50,556	68,770	92,844	278,094

* No hay informe de asignaciones para el ciclo escolar 2018-2019.

¹ Se reportan como asignaciones por tiempo fijo derivado de la publicación de los *Lineamientos administrativos para dar cumplimiento al artículo Segundo Transitorio del 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, publicado en el DOF el 15 de mayo de 2019.*

² Se reportan como asignaciones por tiempo fijo, derivado de los Criterios excepcionales para regular de manera provisional el proceso de admisión y promoción 2021.

Fuente: SEP, 5 Informe de labores 2022-2023 (SEP, 2023).