



Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la
Universidad Iberoamericana

E-ISSN: 2007-0675

revista.iberoforum@uia.mx

Universidad Iberoamericana, Ciudad de
México
México

Flores Andrade, Anselmo

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE
DE 2013 EN MÉXICO

Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, vol. IX, núm. 17, enero-
junio, 2014, pp. 174-202

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211032011007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE DE 2013 EN MÉXICO

Fundamental aspects of General Law of Professional Teaching Service 2013 in Mexico

Anselmo Flores Andrade

Anselmo Flores Andrade

Doctor en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, España. Investigador Asociado en El Colegio de México.

E-mail: anselmoflores@yahoo.com.mx; anselmoflores@colmex.mx

Resumen

El artículo expone los aspectos centrales de la Ley General del Servicio Profesional Docente aprobada en septiembre de 2013 en México. En ese sentido, se delinean sus virtudes e insuficiencias. Al mismo tiempo se argumenta que la nueva ley constituye una primera fase en el camino por realizar una verdadera reforma educativa en el país, por lo que de momento no se resolverán los problemas del sistema educativo mexicano.

Palabras claves: educación, reforma educativa, evaluación, calidad educativa, sistema educativo, México.

Abstract:

The article exposes the central aspects of the “General Law of Professional Teaching Service” approved in September 2013 in Mexico. In this regard, outlines its strengths and weaknesses. At the same time it is argued that the new law is only a first phase to fulfill a real education reform in the country, for the moment it will not solve the problems of Mexican education system.

Key words: education, education reform, evaluation, educational quality, educational system, Mexico.

Introducción

En diciembre de 2012, el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto presentó ante el Congreso una iniciativa de reforma a los artículos 3 y 73 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Una vez recibida por los legisladores, inició el proceso

legislativo respectivo, finalizando en febrero de 2013 con la promulgación de dichas reformas. La reforma constitucional mencionada instituyó como órgano constitucional autónomo al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y lo dotó de nuevas responsabilidades¹ y atribuciones². Igualmente, en el texto constitucional se estableció la obligación del Estado de garantizar la calidad educativa y se determinó que el ingreso al Servicio Profesional Docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, será mediante concursos de oposición públicos, dejando a la ley secundaria su reglamentación; asimismo, la reforma constitucional creó el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, cuya coordinación estará a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).³

Como consecuencia de esta reforma constitucional, fueron aprobadas en agosto de 2013 la *Ley del Instituto Nacional de Evaluación Educativa* (INEE) y las reformas a la *Ley General de Educación*. Ésta última, estableció que todo individuo tiene derecho a una educación de calidad y que el Estado estará obligado a prestar servicios educativos que respondan ese derecho y que garanticen un mayúsculo aprendizaje de los educandos.⁴ Asimismo, ratificó la condición de gratuidad de la educación pública y dispuso que las autoridades educativas tomarán las medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de calidad de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.⁵

¹ Ejemplos de responsabilidades: evaluar la calidad, desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación obligatoria.

² Algunas de las atribuciones establecidas: expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas para llevar a cabo las tareas de evaluación.

³ Los artículos transitorios de la reforma constitucional, por su parte, establecieron fortalecer la autonomía de gestión de las escuelas con el objetivo de mejorar su infraestructura y resolver problemas de operación básicos. Asimismo, determinó establecer “en forma paulatina y conforme a la suficiencia presupuestal escuelas de tiempo completo con jornadas de entre 6 y 8 horas”; así como prohibir la venta de alimentos “que no favorezcan la salud de los educandos”. Véase “Decreto por el que se reforman los artículos 3, en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Diario Oficial de la Federación*, 26 de febrero de 2013.

⁴ La ley señala que se entenderá como educación de calidad: “la congruencia entre objetivos, resultados y procesos del sistema educativo, conforme a las dimensiones de eficacia, pertinencia y equidad”. Véase “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación” *Diario Oficial de la Federación*, 11 de septiembre de 2013, artículo 8.

⁵ *Ibid*, artículo 32.

Por su parte, la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación regula lo referente al Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE)⁶ y del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). De acuerdo con la ley, el Sistema Nacional de Evaluación Educativa tiene por objeto contribuir a garantizar la calidad de los servicios educativos prestados por el Estado y los particulares autorizados; y tiene como fines: a) establecer la efectiva coordinación de las autoridades educativas que lo integran y dar seguimiento a las acciones que para tal efecto se establezcan; b) formular políticas integrales, sistemáticas y continuas, así como programas y estrategias en materia de evaluación educativa; c) promover la congruencia de los planes, programas y acciones que emprendan las autoridades educativas con las directrices que, con base en los resultados de la evaluación, emita el INEE; d) analizar, sistematizar, administrar y difundir información que contribuya a evaluar los componentes, procesos y resultados del sistema nacional educativo; y e) verificar el cumplimiento de los objetivos y metas del sistema educativo nacional.⁷

Por lo que respecta al INEE, la ley lo define como un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que contará con autonomía técnica, de gestión, presupuestaria y para determinar su organización interna. El INEE tiene por objeto coordinar el SNEE, así como evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del sistema educativo nacional en lo que se refiere a la educación básica y media superior, tanto pública como privada, en todas sus modalidades y servicios. Igualmente, diseñará y realizará mediciones y evaluaciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema educativo nacional respecto a los atributos de educandos, docentes y autoridades escolares, así como de las características de instituciones, políticas y programas educativos.⁸

Asimismo, corresponde al INEE diseñar y expedir los lineamientos generales de evaluación educativa a los que se sujetarán las autoridades educativas para llevar a cabo

⁶ Este es definido por la ley como: “conjunto orgánico y articulado de instituciones, procesos, instrumentos y acciones”, en ese sentido está constituido por el INEE, las autoridades educativas, los componentes, procesos y resultados de la evaluación; los parámetros e indicadores educativos, los procedimientos de difusión de resultados de la evaluación así como los lineamientos y directrices de la misma. Véase “Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación”, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de septiembre de 2013, artículo 13.

⁷ Ibid, artículo 12.

⁸ Ibid, artículo 25.

las funciones de evaluación. La evaluación, a que se refiere la ley, consiste en: “la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del sistema nacional con un referente previamente establecido”.⁹ De tal suerte que la evaluación tiene como finalidad: a) contribuir a mejorar la calidad de la educación; b) ayudar a la formulación de políticas educativas y el diseño e implementación de los planes y programas que de ellas deriven; c) ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de mejora establecidos por las autoridades educativas; d) mejorar la gestión escolar y los procesos educativos; y e) fomentar la transparencia y la rendición de cuentas del sistema educativo nacional.¹⁰

Las evaluaciones, de acuerdo con la ley, serán obligatorias, periódicas, sistemáticas e integrales. En consecuencia la normatividad dispone del establecimiento de una política nacional de evaluación que establecerá: a) los objetos, métodos, parámetros, instrumentos y procedimientos de la evaluación; b) las directrices derivadas de los resultados de los procesos de evaluación; c) los indicadores cuantitativos y cualitativos; d) los alcances y consecuencias de la evaluación; e) los mecanismos de difusión de los resultados de la evaluación; f) la distinción entre evaluación de personas, instituciones y la del sistema educativo nacional; y g) las acciones para establecer una cultura de la evaluación educativa.¹¹ Como se observa, el INEE es un órgano eminentemente normativo con un amplio catálogo de atribuciones y responsabilidades. En ese sentido, a ese órgano público autónomo y máxima autoridad en evaluación educativa le corresponde establecer las directrices para evaluar la calidad, desempeño y resultados del sistema educativo del país, en lo respecta a la educación obligatoria.

En cuanto a la *Ley del Servicio Profesional Docente*, ésta fue aprobada por el Senado de la República el 3 de septiembre de 2013 y promulgada por el titular del Ejecutivo Federal una semana después, de esa forma se cumplía con lo mandado por la reforma a los artículos 3 y 73 de la Carta Magna; más adelante abordaremos el contenido de dicha ley.

⁹ Ibid, artículo 6.

¹⁰ Ibid, artículo 7.

¹¹ Ibid, artículo 17.

Una aseveración que hay que señalar es que a pesar de que todas estas innovaciones tienen el propósito loable de favorecer la calidad educativa, es difícil que puedan resolver el desastre educativo del país.¹² Esto por tres razones. En primer lugar, en sentido estricto, no se trata de una reforma educativa; más bien podemos afirmar que es una reforma política al ámbito educativo. Es decir, la reforma constitucional, así como las leyes secundarias mencionadas, tienen como trasfondo anular el monopolio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) en relación al ingreso, promoción y permanencia de las plazas docentes, directivas y técnicas del sistema educativo nacional. Asunto no menor, ya que ese control del sindicato ha sido un obstáculo en la edificación de la rectoría del Estado en el ámbito educativo.¹³ En ese sentido, sólo altera la relación laboral entre los maestros, el sindicato y el Estado. Para que las modificaciones realizadas constituyeran una reforma educativa debieron haber abordado aspectos como la revisión de los libros de textos gratuitos, el contenido curricular de la enseñanza, los programas de aprendizaje y las metodologías de la enseñanza. Es decir, rebasar el ámbito laboral-administrativo de las reformas aprobadas. En segundo lugar, porque el contenido de las leyes secundarias, y en particular la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) centra en la evaluación más que en la formación y capacitación docente la respuesta al problema de la calidad educativa del sistema educativo nacional. Es cierto, que la formación y capacitación son mencionadas por la normatividad pero deja sus contenidos y detalles a futuros reglamentos y lineamientos que emitirá la autoridad competente, cuando debieron haberse explicitado en la LGSPD.

Finalmente, las leyes secundarias en materia educativa no resolverán el problema educativo del país porque los cambios introducidos no alcanzan a impactar en otras variables que inciden en el desempeño educativo de los educandos; por ejemplo, la infraestructura, los recursos, la pobreza, comunicación y transporte, el papel de los padres de familia, los recursos educativos, el contexto socioeconómico de la vida de los estudiantes, etc.¹⁴ Es decir, se abocaron a una sola de las variables que inciden en el

¹² Gilberto Guevara Niebla (coord.) (2011), pp. 55-82.

¹³ Al respecto puede consultarse el libro de Carlos Ornelas (2012).

¹⁴ Como bien se ha señalado: "...señalar a los maestros como responsables de la crisis educativa es un error de personas desinformadas que ignoran los numerosos estudios (...) que demuestran

aprendizaje escolar: los maestros.¹⁵ En esa tesitura, el problema educativo del país no sólo es producto de personas sino de instituciones (públicas y privadas), de recursos, de coordinación, de políticas públicas; en suma, de un amplio conjunto de variables exógenas y endógenas al ámbito educativo; por lo que centrar el problema educativo en uno sólo de sus factores no es sólo equivocar el diagnóstico sino reducir el impacto de una posible solución.

No obstante, las reformas aprobadas constituyen un primer paso en el camino por solucionar el problema educativo del país. Esto es, no son la panacea pero hubiese sido un equívoco haber continuado con el estado de cosas imperante, pues no se podían obtener resultados diferentes a los observados en las últimas tres décadas sin modificar algunos aspectos del ámbito educativo. En otras palabras, las reformas aludidas constituyen una base firme sobre la que podrá asentarse un nuevo sistema educativo de calidad, pero no es de entrada el remedio total al problema educativo. En las líneas que siguen, se exponen sucintamente los aspectos más relevantes de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en particular con lo relacionado a la educación básica.

Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD)

Los sujetos regulados por dicha ley son docentes, personal con funciones de dirección y supervisión, y asesores técnico pedagógicos de la educación básica y media superior que imparta el Estado. De acuerdo con el decreto publicado, la Ley del Servicio Profesional Docente (LGSPD) tiene como finalidad: 1) reglamentar todo lo referente al Servicio Profesional Docente; en particular, los derechos y obligaciones; 2) establecer sus perfiles, parámetros e indicadores; y 3) asegurar su transparencia y rendición de cuentas.¹⁶ El propósito fundamental del Servicio Profesional Docente es que las

categorícamente que la distribución del éxito y el fracaso escolar hay que buscarla fuera de la escuela: tanto en el contexto social como en la distribución de la ignorancia y la riqueza”. Gilberto Guevara Niebla “Introducción” (2012), p.14.

¹⁵ Y en parte es entendible esta estrategia pues los maestros, o más precisamente su falta de capacitación y preparación, ha sido señalada por la mayoría de las encuestas realizadas hasta la fecha como el factor central en la baja calidad de la educación del país. Véase por ejemplo, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados. *Encuesta telefónica sobre la reforma educativa*, marzo de 2013, o Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. *Encuesta CIDAC sobre calidad de la educación*, septiembre de 2008.

¹⁶ “Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente”, artículo 2. *Diario Oficial de la Federación*, 11 septiembre de 2013.

funciones docentes, de dirección o de supervisión dentro de la educación básica y media superior estén orientadas a brindar una educación de calidad en sujeción al mandato constitucional; por lo que, quienes desempeñen dichas tareas deberán reunir “las cualidades personales y competencias profesionales para que dentro de los distintos contextos sociales y culturales promuevan el máximo logro de aprendizaje de los educandos, conforme a los perfiles, parámetros e indicadores que garanticen la idoneidad de los conocimientos, aptitudes y capacidades que corresponda”.¹⁷

En consecuencia, el Servicio Profesional Docente tiene como objetivos: 1) mejorar la calidad de la educación; 2) mejorar la práctica profesional; 3) asegurar, la idoneidad de conocimientos, capacidades y un nivel de desempeño suficiente del personal docente y con funciones de dirección y supervisión; 4) estimular el reconocimiento de la labor docente; 5) otorgar los apoyos necesarios para que el personal del Servicio Profesional Docente pueda “desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades”; 6) garantizar la formación, capacitación y actualización continua de los miembros del Servicio Profesional Docente; y 7) desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezcan el desempeño eficiente del servicio educativo.¹⁸

Para lograr lo anterior, de acuerdo con la ley, los perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la práctica profesional deben proporcionar un marco general para una educación de calidad obligatoria; definir los aspectos sustanciales de las funciones de docencia, dirección y supervisión, “incluyendo, en el caso de la función docente, la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores”. Asimismo, identificar las características básicas de desempeño del personal del Servicio Profesional Docente en “contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión”.

¹⁷ Ibid, artículo 12.

¹⁸ Ibid, artículo 13.

El ingreso

El ingreso al Servicio Profesional Docente (SPD) será únicamente a través de concursos de oposición, “preferentemente anuales”. Los concursos, de acuerdo con la ley, estarán sujetos a lo siguiente: a) serán públicos; b) las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados; los criterios para la asignación de las plazas, y los que la Secretaría de Educación Pública (SEP) estime pertinentes; c) las convocatorias se publicarán conforme a los programas anual y de mediano plazo con los que se llevarán a cabo los procesos de evaluación y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar; y d) en los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de ingreso sean definidos conforme a la Ley.¹⁹ Estos concursos tienen como propósito garantizar la idoneidad de conocimientos y capacidades de los postulantes.

La consecuencia inmediata del ingreso a una plaza docente es que dará lugar a un nombramiento definitivo de base después de seis meses de servicio. Este personal de nueva incorporación tendrá el acompañamiento (durante el periodo de dos años) de un tutor designado por las autoridades educativas, con el propósito de “fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del personal docente de nuevo ingreso”.²⁰ Al término del periodo mencionado la autoridad educativa evaluará el desempeño del personal docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con los requerimientos de la función docente. En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos, incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del periodo se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado.

¹⁹ En este mismo artículo se menciona que cuando el caso lo justifique a juicio de la autoridad educativa local y con la anuencia de la SEP, podrán expedirse convocatorias extraordinarias (artículo 21).

²⁰ Ibid, artículo 22.

La Promoción

La promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión únicamente será a través de concursos de oposición y solamente después de haber ejercido como docente un mínimo de dos años y con sujeción a los términos y criterios similares al de ingreso.²¹ La promoción a una plaza con funciones de dirección dará lugar a un nombramiento, sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, dentro del cual el personal de que se trate deberá cursar los programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar determinados por la autoridad educativa local. Al término del periodo de inducción, la autoridad educativa local evaluará el desempeño del personal para determinar si cumple con las exigencias propias de la función directiva. Si el personal cumple con dichas exigencias, se le otorgará nombramiento definitivo, de lo contrario (es decir, insuficiencia en el desempeño) volverá a su función docente en la escuela en que hubiere estado asignado.²² Por lo que respecta a la promoción a una plaza con funciones de supervisión, ésta dará lugar a un “nombramiento definitivo”; el personal deberá participar en los procesos de formación que determinen las autoridades educativas locales.²³

La LGSPD también contempla otro tipo de promociones distintas a las de dirección y supervisión. Esta promoción, de acuerdo con la ley, no implicará un cambio de función y podrá ser permanente o temporal con posibilidad de hacerse permanente, según se establezca en los programas correspondientes. Las promociones deberán incluir los criterios siguientes: a) abarcar diversos aspectos que motiven al personal docente o con funciones de dirección y de supervisión; b) considerar incentivos temporales o permanentes; c) ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional; d) fomentar el mejoramiento en el desempeño para lograr el máximo logro de aprendizaje en los educandos; e) garantizar la idoneidad de conocimientos, capacidades

²¹ Es decir: a) los concursos serán públicos; b) las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la SEP estime pertinentes; c) las convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar; y d) en los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de promoción sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley. (artículo 26).

²² Ibid, artículo 27.

²³ Ibid, artículo 29.

y aptitudes tomando en cuenta el desarrollo de la función, la formación, capacitación y actualización en relación con el perfil requerido, los méritos docentes o académico-directivos, la ética en el servicio, la antigüedad en el puesto inmediato anterior al que aspira y los demás criterios y condiciones establecidos en las convocatorias, y f) generar incentivos para atraer al personal docente con buen desempeño “en el ejercicio de su función a las escuelas que atiendan a los estudiantes provenientes de los hogares más pobres y de las zonas alejadas a los centros urbanos”.²⁴

Las autoridades educativas locales operarán, conforme a las reglas que emita la SEP, un programa para que el personal que realice funciones de docencia, dirección o supervisión pueda obtener incentivos adicionales, permanentes o temporales, sin que ello implique un cambio de funciones. La participación en ese programa será voluntaria e individual y el personal de que se trate tendrá la posibilidad de incorporarse o promoverse si cubre los requisitos y se evalúa conforme a lo previsto en la ley. Los beneficiarios del programa serán quienes: a) destaquen en los procesos de evaluación de desempeño que se lleven a cabo; b) se sometan a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se indiquen, y c) reúnan las demás condiciones que se establezcan en el programa. En las reglas para la determinación de los beneficiarios, de acuerdo con la ley, la SEP dará preferencias al personal que trabaje en zonas que presenten altos niveles de pobreza.²⁵

Cabe mencionar que en el programa se establecerá el nivel de acceso y los sucesivos niveles de avance, de acuerdo con lo autorizado por la SEP y se especificarán los incentivos que correspondan a cada nivel. Para avanzar de un nivel a otro se requerirá demostrar un incremento en el desempeño que lo justifique, conforme a lo previsto en el programa. Los beneficios del programa tendrán una vigencia hasta de cuatro años cuando se trate de una incorporación al primer nivel. Para confirmar el nivel o ascender al siguiente, el beneficiario deberá obtener en los procesos de evaluación de desempeño resultados iguales o superiores a los que para estos efectos determine el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), someterse a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se especifiquen y reunir las demás

²⁴ Ibid, artículo 36.

²⁵ Ibid, artículo 38.

condiciones previstas en las reglas del programa. Una vez que el personal ha alcanzado el segundo o sucesivos niveles, la vigencia de los beneficios del nivel que corresponda será de hasta cuatro años, pero los beneficios del nivel anterior serán permanentes.

Asesores técnicos pedagógicos

De acuerdo con la LGSPD, el nombramiento como personal docente con funciones de asesoría técnica pedagógica será considerado como una promoción. La selección se llevará a cabo mediante concurso de oposición. El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función. Durante el periodo de inducción, el personal recibirá incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia en el nivel de desempeño al término del periodo de inducción se le otorgará el “nombramiento definitivo” con la categoría de asesor técnico pedagógico. El personal que incumpla en el periodo de inducción, con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño correspondiente, volverá a su función docente en la escuela en que hubiere estado asignado.²⁶

Reconocimiento

En relación al reconocimiento, la LGSPD señala que el personal docente y el personal con funciones de dirección y de supervisión que destaque en su desempeño será objeto de reconocimiento por parte de las autoridades educativas. Los programas de reconocimiento para docentes en servicio deberán: a) reconocer y apoyar al docente en lo individual, al equipo de docentes en cada escuela y a la profesión en su conjunto; b) considerar incentivos temporales o por única vez, y c) ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional.²⁷

La LGSPD menciona que en el Servicio Profesional Docente se deberán prever los mecanismos para facilitar distintos tipos de experiencias profesionales que propicien el reconocimiento de las funciones docente y de dirección, mediante movimientos

²⁶ Ibid, artículo 41.

²⁷ Ibid, artículo 45.

laterales que permitan a los docentes y directivos, previo su consentimiento, desarrollarse en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención de las necesidades del sistema, conforme lo determinen las autoridades educativas.²⁸

Estos movimientos laterales deberán basarse en procesos de evaluación que se realizarán conforme a los lineamientos que el INEE expida. La elección del personal se sujetará a lo siguiente: 1) cuando se trate de tutorías con responsabilidad de secciones de una escuela, coordinación de materias, de proyectos u otras análogas que se lleven a cabo al interior del centro escolar, será el director de la escuela quien, con base en la evaluación que haga del personal docente a su cargo, hará la elección de los docentes frente a grupo que desempeñarán este tipo de funciones adicionales, conforme a los lineamientos que para estos efectos emita la autoridad educativa local. Los docentes que realicen dichas funciones adicionales recibirán incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional; 2) cuando se trate de tutorías, coordinación de materias, de proyectos u otras análogas que rebasen el ámbito de la escuela pero queden dentro de la zona escolar, los directores de las escuelas propondrán, con base en la evaluación que hagan del personal docente a su cargo, a los docentes frente a grupo para desempeñar este tipo de funciones adicionales. Quien en la zona escolar tenga las funciones de supervisión hará la elección de conformidad con los lineamientos que para estos efectos emita la autoridad educativa local. Los docentes que realicen dichas funciones adicionales recibirán incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional, y 3) cuando se trate de asesoría técnica en apoyo a actividades de dirección a otras escuelas, la elección del director que desempeñará este tipo de funciones adicionales estará a cargo de quien tenga funciones de supervisión en la zona escolar, de conformidad con los lineamientos que para estos efectos emita la autoridad educativa local. Los directores que realicen dichas funciones adicionales recibirán incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional.²⁹

En el caso de movimientos laterales temporales a funciones de asesoría técnica pedagógica en la educación básica, la selección de los docentes se llevará a cabo mediante procesos de evaluación, objetivos y transparentes que la autoridad educativa

²⁸ Ibid, artículo 46.

²⁹ Ibid, artículo 47.

local realice al amparo de los lineamientos que el INEE expida. El personal seleccionado mantendrá su plaza docente. Los docentes que realicen dichas funciones de asesoría técnica pedagógica recibirán incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional. Al término de dicha función de carácter temporal, los docentes volverán a la escuela en que hubieren estado asignados.³⁰

Cabe mencionar que de acuerdo con la LGSPD los movimientos laterales serán temporales, con una duración de hasta tres ciclos escolares, sin que los docentes pierdan el vínculo con la docencia. Los movimientos laterales a funciones de asesoría técnica pedagógica temporales sólo podrán renovarse por un ciclo escolar más. Los movimientos laterales sólo podrán realizarse previamente al inicio del ciclo escolar o ciclo lectivo por lo que deberán tomarse las previsiones necesarias para no afectar la prestación del servicio educativo.³¹

Permanencia

En relación a la permanencia, la LGSPD señala que las autoridades educativas deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión. Dicha evaluación será obligatoria. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento. En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de permanencia sean definidos y autorizados conforme a la Ley. Los evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán ser evaluados y certificados por el INEE.³²

Esta normatividad menciona que cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva (es decir; docencia, dirección o de supervisión), el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la autoridad educativa determine (dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente). El personal sujeto a los programas tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no

³⁰ Ibid, artículo 48.

³¹ Ibid, artículo 50.

³² Ibid, artículo 52.

mayor de doce meses después de la primera evaluación, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar o lectivo. De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación se darán por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la autoridad educativa o el organismo descentralizado.³³

Los parámetros e indicadores

La LSPD establece que a solicitud del INEE, la SEP deberá proponer los parámetros e indicadores para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia a partir de los perfiles que determine ella misma;³⁴ para su definición y autorización de los perfiles, parámetros e indicadores, de acuerdo con la LGSPD, se deberán observar los procedimientos siguientes: a) el INEE solicitará a la Secretaría una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles aprobados por ésta; b) la SEP elaborará y enviará al INEE la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles aprobados por ésta, en la que incorporará los parámetros e indicadores de carácter complementario, las etapas, aspectos y métodos que comprenden los procesos de evaluación obligatorios y los niveles de desempeño mínimos para el ejercicio de la docencia y para los cargos de dirección y supervisión; c) el INEE llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos, de conformidad con los perfiles aprobados por la SEP; d) de no existir observaciones derivadas de las pruebas de validación, el INEE autorizará los parámetros e indicadores correspondientes; f) en caso de que el INEE formule observaciones, éstas serán remitidas a la SEP, la que atenderá las observaciones formuladas por el INEE o expresará las justificaciones correspondientes y remitirá al INEE la propuesta de parámetros e indicadores que en su opinión deban autorizarse. El INEE autorizará los parámetros e indicadores, incorporando en su caso, las adecuaciones correspondientes, y g) conforme a los parámetros e indicadores autorizados, incluidos los de carácter

³³ Ibid, artículo 53.

³⁴ Ibid, artículo 55.

complementario, el INEE también autorizará las etapas, aspectos y métodos de los procesos de evaluación obligatorios, los niveles de desempeño mínimo para el ejercicio de la docencia y cargos con funciones de dirección o de supervisión, los procesos e instrumentos idóneos para los procesos de evaluación conforme a los perfiles, parámetros e indicadores autorizados y el perfil y los criterios de selección y capacitación de quienes participaran como evaluadores.³⁵

Formación continua, actualización y desarrollo profesional

En relación a estos aspectos, la LGSPD señala que el Estado proveerá lo necesario para que el personal docente y el personal con funciones de dirección y de supervisión tengan opciones de formación continua, actualización y desarrollo profesional. Para ello, las autoridades educativas ofrecerán programas y cursos. En el caso del personal docente y del personal con funciones de dirección los programas combinarán el servicio de asistencia técnica en la escuela con cursos, investigaciones aplicadas y estudios de posgrado. De acuerdo con la ley, las autoridades educativas y los organismos descentralizados podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones dedicadas a la formación pedagógica y con instituciones de educación superior nacional o extranjeras, para ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional.³⁶

Formación continúa

De acuerdo con la ley, el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE) emitirá los lineamientos conforme a los cuales se llevarán a cabo la evaluación del diseño, operación y resultados de la oferta de formación continua, actualización y desarrollo profesional y formulará las recomendaciones pertinentes. La oferta de formación continua deberá: 1) favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación; 2) ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del personal; 3) ser pertinente con las necesidades de la escuela y de la zona escolar; 4) responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para

³⁵ Ibid, artículo 57.

³⁶ Ibid, artículo 59.

su desarrollo profesional; 5) tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y 6) atender a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las autoridades educativas, los organismos descentralizados y el INEE. La normatividad en comento señala que los miembros del Servicio Profesional Docente elegirán los programas o cursos de formación en función de sus necesidades y de los resultados en los distintos procesos de evaluación en que participe.³⁷

Desarrollo profesional

La ley señala que para el desarrollo profesional de los docentes, las autoridades educativas establecerán periodos mínimos de permanencia en las escuelas y de procesos ordenados para la autorización de cualquier cambio de escuela. Asimismo, podrán suscribir convenios para atender solicitudes de cambios de adscripción del personal en distintas entidades federativas. Por otra parte, la normatividad menciona que las autoridades educativas tomarán las medidas necesarias a efecto de que los cambios de escuela no se produzcan durante el ciclo escolar, salvo por causa de fuerza mayor; y que al término de la vigencia de una licencia que trascienda el ciclo escolar, el personal podrá ser re-adscripto conforme a las necesidades del Servicio Profesional Docente. El otorgamiento de licencias por razones de carácter personal no deberá afectar la continuidad del servicio educativo; sólo por excepción, en casos debidamente justificados, estas licencias se podrán conceder durante el ciclo escolar que corresponda.

Asimismo, en este ámbito, la ley establece los directores deberán verificar que los docentes susceptibles de adscripción cumplan con el perfil para los puestos que deban ser cubiertos, por lo que las autoridades educativas estarán obligadas a revisar la adscripción de los docentes cuando los directores señalen incompatibilidad del perfil con las necesidades de la escuela, y efectuar el reemplazo de manera inmediata de acreditarse dicha incompatibilidad.³⁸

³⁷ Ibid, artículo 60.

³⁸ Ibid, artículo 62.

Derechos de los miembros del Servicio Profesional Docente

De acuerdo con la LGSPD, los miembros tendrán los siguientes derechos: 1) participar en los concursos y procesos de evaluación; 2) conocer por lo menos con tres meses de anticipación los perfiles, parámetros e indicadores, con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación; 3) recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contenga las necesidades de regularización y formación continua que correspondan; 4) tener acceso a los programas de capacitación y formación continua necesarios para mejorar su práctica docente con base en los resultados de su evaluación; 5) ser incorporados a los programas de inducción, reconocimiento, formación continua, desarrollo de capacidades, regularización, desarrollo de liderazgo y gestión que correspondan; 6) que durante el proceso de evaluación sea considerado el contexto regional y sociocultural; 7) ejercer el derecho de interponer el recurso de revisión; 8) acceder a los mecanismos de promoción y reconocimiento con apego a los méritos y resultados en los procesos de evaluación y concursos conforme a los lineamientos aplicables; y 9) que la valoración de los procesos de evaluación se efectúe bajo los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad.³⁹

Obligaciones de los miembros del Servicio Profesional Docente

En cuanto a las obligaciones, éstas son: 1) cumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento; 2) cumplir con el periodo de inducción al Servicio Profesional Docente y sujetarse a la evaluación; 3) prestar los servicios docentes en la escuela en la que se encuentre adscrito y abstenerse de cualquier cambio de adscripción, sin previa autorización; 4) abstenerse de prestar el servicio docente sin haber cumplido los requisitos y procesos que establece la ley; 5) presentar documentación fidedigna dentro de los procesos; 6) sujetarse a los procesos de evaluación; y 7) atender los programas de regularización; así como aquellos que sean obligatorios de formación continua, capacitación y actualización.⁴⁰

³⁹ Ibid, artículo 68.

⁴⁰ Ibid, artículo 69.

Sanciones

En relación a este aspecto, la ley señala que las sanciones son para: a) el evaluador; b) los faltistas; y c) el servidor público. En relación al primero, la LGSPD señala que será separado del servicio público sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas, el evaluador que “no se excuse de intervenir en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge, su concubina o concubinario, o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan”.⁴¹

Respecto a los faltistas, la ley señala que cuando la autoridad educativa o el organismo descentralizado considere que existen causas justificadas que ameriten la imposición de sanciones, lo hará del conocimiento del probable infractor para que, dentro de un plazo de diez días hábiles, manifieste lo que a su derecho convenga y proporcione los documentos y demás elementos de prueba que considere pertinentes. La autoridad educativa o el organismo descentralizado dictará resolución en un plazo máximo de diez días hábiles con base en los datos aportados por el probable infractor y demás constancias que obren en el expediente respectivo.⁴²

En relación al servidor público, la ley señala que con el propósito de asegurar la continuidad en el servicio educativo, el servidor público del sistema educativo nacional, el personal docente y el personal con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que incumpla con la asistencia a sus labores por más de tres días consecutivos o discontinuos, en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada será separado del servicio sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas, aplicando para ello el procedimiento previsto en el artículo 75 de

⁴¹ Ibid, artículo 72.

⁴² Ibid, artículo 75.

esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.⁴³

Asimismo, la LSPD señala que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley, dará lugar a la terminación de los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.⁴⁴

Recurso de revisión

El recurso de revisión, de acuerdo con la LGSPD, versará exclusivamente “respecto de la aplicación correcta del proceso de evaluación”⁴⁵ y que en su desahogo se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o la legislación correlativa de las entidades federativas, según corresponda.⁴⁶

El recurso de revisión se tramitará conforme a lo siguiente: 1) el promovente interpondrá el recurso por escrito dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, expresando el acto que impugna, los agravios que le fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos; 2) las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad; 3) las pruebas documentales serán presentadas por el promovente en caso de contar con ellas; de no tenerlas, la autoridad deberá aportar las que obren en el expediente respectivo; 4) la autoridad educativa podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el proceso de selección; 5) la autoridad educativa acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y 6) vencido el plazo para el rendimiento de

⁴³ Ibid, artículo 76.

⁴⁴ Ibid, artículo 74.

⁴⁵ Ibid, artículo 80.

⁴⁶ Ibid, artículo 82.

pruebas, la autoridad educativa dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.⁴⁷

Por otra parte, la normatividad en comento señala que las relaciones de trabajo del personal a que se refiere esta Ley con las autoridades educativas y organismos descentralizados se regirán por la legislación laboral aplicable, salvo por lo dispuesto en esta Ley. El personal que sea separado de su encargo con motivo de la aplicación de la citada norma podrá impugnar la resolución respectiva ante los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.⁴⁸

Por último, en esta revisión de la LSPD conviene mencionar algunas de las atribuciones más relevantes de los órganos educativos del país. En materia del Servicio Profesional Docente corresponde al INEE, las atribuciones siguientes: 1) definir en coordinación con las autoridades educativas los procesos de evaluación; 2) expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas para llevar a cabo las funciones de evaluación para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente; 3) autorizar los parámetros e indicadores para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluación obligatorios; 4) asesorar a las autoridades educativas en la formulación de sus propuestas para mantener actualizados los parámetros e indicadores de desempeño para docentes, directivos y supervisores; 5) supervisar los procesos de evaluación y la emisión de los resultados previstos en el Servicio Profesional Docente; 6) validar la idoneidad de los parámetros e indicadores, de conformidad con los perfiles aprobados por las autoridades educativas para diferentes tipos de entorno; 7) aprobar los elementos, métodos, etapas e instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el servicio Profesional Docente; y 8) aprobar los componentes de la evaluación del programa a que se refiere el artículo 37 de la ley.⁴⁹

Por su parte, a las autoridades educativas locales, en el ámbito de la educación básica, les corresponde: 1) someter a consideración de la SEP sus propuestas de perfiles, parámetros e indicadores de carácter complementario para el ingreso, promoción, permanencia y en su caso reconocimiento que estimen pertinentes; 2) llevar a cabo la

⁴⁷ Ibid, artículo 81.

⁴⁸ Ibid, artículo 83.

⁴⁹ Ibid, artículo 7.

selección y capacitación de los evaluadores conforme a los lineamientos que el INEE expida; así como de los aplicadores que podrán auxiliar en la aplicación de los instrumentos de evaluación obligatorios; 3) convocar los concursos de oposición para el ingreso a la función docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión, y participar en su ejecución de conformidad con los lineamientos que el INEE determine; 4) participar en los procesos de evaluación del desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión de conformidad con los lineamientos y periodicidad que el INEE señale; 5) calificar, conforme a los lineamientos que el INEE expida, las etapas de los procesos de evaluación que en su caso determine el propio INEE; 6) operar y en su caso diseñar programas de reconocimiento para docentes y para el personal con funciones de dirección y supervisión, conforme a los lineamientos que al efecto se emitan; 7) ofrecer programas y cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del personal docente y personal con funciones de dirección o de supervisión; 8) ofrecer los programas de regularización; 9) ofrecer programas de desarrollo de liderazgo y gestión pertinentes; 10) administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden de prelación de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso; 11) celebrar, conforme a los lineamientos del INEE, convenios con instituciones públicas autorizadas por el propio INEE para que participen en la realización de concursos de oposición y los procesos de evaluación obligatorios; 12) emitir los actos jurídicos que crean, declaran, modifican o extinguen derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en esta ley; 13) proponer a la SEP los requisitos y perfiles que deberán reunirse para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el Servicio Profesional Docente y 14) establecer los mecanismos mediante los cuales los representantes de las organizaciones no gubernamentales y padres de familia participarán como observadores en los procesos de evaluación que el INEE determine, conforme a las reglas que al efecto expida.⁵⁰

En cuanto a la SEP, a ésta le corresponde, en relación a la educación básica: 1) participar con el INEE en la elaboración del programa anual conforme al cual se

⁵⁰ Ibid, artículo 8.

llevarán a cabo los procesos de evaluación para la educación básica. Para tal efecto, la SEP deberá considerar las propuestas que, en su caso, reciba de las autoridades educativas locales; 2) determinar los perfiles y los requisitos mínimos que deberán reunirse para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente. Para tales efectos, la SEP deberá considerar las propuestas que en su caso reciba de las autoridades educativas locales; 3) participar en las etapas del procedimiento para la propuesta y definición de los parámetros e indicadores para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el SPD; 4) proponer al INEE las etapas, aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios; 5) aprobar las convocatorias para los concursos de ingreso y promoción; 6) emitir los lineamientos generales que deberán cumplirse en la prestación del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela; 7) emitir lineamientos generales para la definición de los programas de regularización de los docentes; 8) emitir los lineamientos generales de los programas de reconocimiento, formación continua, de desarrollo de capacidades, de regularización y de desarrollo de liderazgo y gestión; 9) determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del personal técnico docente formarán parte del Servicio Profesional Docente; y 10) establecer o convenir los mecanismos mediante los cuales los representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia participarán como observadores en los procesos de evaluación que el INEE determine, conforme a las reglas que al efecto expida.⁵¹

Finalmente, los artículos transitorios señalan que una vez entrada en vigor la LGSPD:

- Los gobiernos estatales, dentro de los 6 meses siguientes, deberán armonizar su legislación con base en las disposiciones de la Ley.
- Dentro de los 60 días hábiles, el INEE solicitará a las autoridades educativas y a los organismos descentralizados, las propuestas de parámetros e indicadores en términos de la Ley.
- Durante el mes de julio del año 2014 deberán celebrarse los concursos que para el ingreso al Servicio Profesional Docente en la educación básica y media superior establece la LGSPD.

⁵¹ Ibid, artículo 10.

- Dentro de los 90 días naturales, el INEE deberá publicar un calendario en el que se precisen las fechas, plazos o ciclos escolares durante los cuales se tendrán debidamente implementados y en operación los concursos y los procesos de evaluación que para cada tipo educativo establece la ley.
- Dentro de los 2 años siguientes deberá estar en operación en todo el país el Sistema de Información y Gestión Educativa que incluya, por lo menos, la información correspondiente a las estructuras ocupacionales autorizadas, las plantillas de personal de las escuelas y los datos sobre la formación y trayectoria del personal adscrito a las mismas.
- Dentro de los 90 días hábiles siguientes, los gobiernos de los estados entregarán a la SEP el analítico de plazas del personal docente y del personal con funciones de dirección y supervisión en la educación básica y media superior. Lo anterior para efectos de que la Secretaría concilie dicha información con la participación que a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponda en términos de las disposiciones aplicables.
- Dentro de los 90 días hábiles siguientes, los gobiernos de los estados, con copia a la SEP, entregarán al INEE la plantilla ocupacional del total del personal en la educación básica y media superior, federalizado y de origen estatal, adscrito en la entidad.
- El artículo 24 de la presente ley entrará en vigor para la educación básica a los 2 años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación, entre tanto, las convocatorias para concursos de oposición para el ingreso a la educación básica serán sólo para los egresados de las Normales y sólo en el caso de que no se cubran las vacantes mediante dichos concursos, se emitirán convocatorias públicas abiertas.
- El programa de Carrera Magisterial continuará en funcionamiento hasta en tanto entre en vigor el programa para que el personal docente con función de dirección y supervisión pueda obtener incentivos adicionales permanentes o temporales, cuya publicación deberá hacerse a más tardar el 31 de mayo del año 2015. Lo anterior, sin perjuicio de que antes de esa fecha la SEP ajuste los factores, puntajes e instrumentos de evaluación de la Carrera Magisterial y, en general,

realice las acciones que determine necesarias para transitar al programa arriba mencionado.

- La SEP formulará un plan integral para iniciar a la brevedad los trabajos formales, a nivel nacional, de diagnóstico, rediseño y fortalecimiento para el Sistema de Normales Públicas a efecto de asegurar la calidad en la educación que imparta y la competencia académica de sus egresados, así como su congruencia con las necesidades del sistema educativo nacional.

Reflexiones finales

Hay que dejar en claro que LGSPD solamente regula lo referente al ingreso, permanencia, promoción, y reconocimiento de la actividad docente y con funciones de dirección y supervisión. Nada más y nada menos, por lo que no hay que exigirle a la ley lo que no tiene como propósito. En otras palabras, la ley reseñada no es la panacea a los problemas de deserción escolar, de financiamiento escolar, de aprovechamiento escolar, etc. Lo que la LGSPD si garantiza es que los integrantes del Servicio Profesional Docente tengan los conocimientos y perfil requerido para las funciones de docencia, dirección y supervisión en la educación básica y media superior. En ese sentido, la normatividad tiene dos grandes virtudes: a) detectará a aquellos docentes que no responden a las expectativas que requiere la educación de calidad que mandata la Carta Magna; y b) excluye elementos político-sindicales en la determinación del ingreso, permanencia y promoción del servicio docente. Ambos dispositivos terminaran con la simulación con que se venía desarrollando el sistema educativo mexicano, como es reconocido en el dictamen: “En los mecanismos de acceso a las plazas docentes de base y de promoción a los puestos directivos han prevalecido, por muchos años, criterios ajenos al trabajo académico o a las capacidades para el ejercicio del puesto, como el influyentismo o nepotismo, e incluso se realiza la cesión a familiares o la venta de las plazas docentes”.⁵²

Igualmente, las promociones, de ahora en adelante, estarán sujetas al desempeño mostrado y a su permanente avance y no más vinculadas a intereses político-sindicales.

⁵² “Dictamen de las Comisiones Unidas de Educación y de Estudios Legislativos, con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente”, *Senado de la República*, 3 de septiembre de 2013, p. 16.

Es decir, el nuevo sistema que se establece termina con la asignación discrecional de plazas y promociones. De ahí la pertinencia del artículo 23 de la ley que establece que las autoridades educativas cuando asignen plazas lo harán conforme al orden de prelación de los sustentantes que resultaron con los puntajes más altos obtenidos en el último concurso de oposición; y el artículo 62 el cual señala que los directores verificarán que los docentes cumplan con el perfil y que las autoridades educativas estarán obligadas a revisar la adscripción de los docentes cuando los directores señalen incompatibilidad del perfil con las necesidades de la escuela.

No obstante, lo anterior, también tiene insuficiencias; por ejemplo, no contempló un catálogo explícito de premios e incentivos, por lo que esta ausencia demerita el atractivo de la pertenencia al Servicio Profesional Docente. Igualmente, según se desprende del análisis de la LGSPD, la operatividad de la normatividad recaerá en las burocracias locales que no han pasado por el filtro de los concursos de oposición ni del instrumento de evaluación que certifique la idoneidad de sus conocimientos. De otra parte, genera incertidumbre al hacer depender los programas de capacitación y formación profesional, así como los de estímulos e incentivos a la viabilidad presupuestal (artículo 39 y 65 de la LGSPD); si tomamos en cuenta la baja expectativa de crecimiento del país (reconocida por el gobierno) así como la probable reforma *light* de las reformas energética y fiscal (actualmente en discusión) el futuro de la LGSPD es, por decir lo menos, incierto, porque el Estado no tendrá los recursos que esperaba tener para financiar las nuevas atribuciones y obligaciones que se desprenden de las leyes analizadas.⁵³

La LGSPD, como todas las leyes, tiene claroscuros. Es decir, aciertos y desaciertos: garantizar que una plaza docente se obtenga con base en los méritos y preparación profesional es un acierto; que sean factores técnicos y pedagógicos los ejes rectores de la dinámica educativa y no intereses político-sindicales, también es un acierto, pues nunca más serán los humores e intereses de un líder o burócrata (o ambos) los que decidan el ingreso o permanencia de un docente en el sistema educativo, sino un sistema de reglas objetivas las que lo determinen; que sean concursos públicos de

⁵³ Silvia Schmelkes, consejera presidenta del INEE, afirmó que para el 2014 el instituto necesitará 350 millones de pesos (25% más de lo recibido en 2013 que fue de 280 mdp) para cumplir con lo que dictan las leyes secundarias en materia educativa. Véase *El Universal* 8/9/2013.

oposición y no la venta y herencia de las plazas docentes es un propósito bienvenido. Igualmente, hacer de la evaluación obligatoria no sólo un instrumento para garantizar la continuidad de los estándares requeridos para la función docente y con funciones de dirección y supervisión sino también para premiar e incentivar los buenos desempeños y prácticas docentes, es un acierto, pues con ello se garantiza construir una calidad educativa acorde a la que se demanda en el texto constitucional. Asimismo, que la evaluación tenga un propósito formativo para mejorar las prácticas docentes es un acierto ya que también permitirá la rendición de cuentas.⁵⁴ En suma, el que la evaluación tenga consecuencias es un hecho que hay que aplaudir; del mismo modo que descartar la injerencia del sindicato en el proceso de evaluación y reducirla a la mera observación también es un acierto.

Igualmente, enfatizar que las nuevas reglas del servicio docente sólo serán aplicables al personal de nuevo ingreso y no a los que ya cuentan con una plaza definitiva es un acierto que se adecua al precepto constitucional de la no retroactividad de las leyes. En ese sentido, reubicar (y no despedir) al personal docente o con funciones directivas o de supervisión que no aprueben las tres oportunidades que tendrán en igual número de años parece una medida sensata. Es decir, los de nuevo ingreso al cabo de tres años que no den suficiente en las evaluaciones serán despedidos, mientras que el personal docente o con funciones de dirección o supervisión que cuentan con plaza definitiva que no alcancen un resultado suficiente en la tercera evaluación serán reubicados.⁵⁵ Por otro lado, establecer una evaluación contextualizada y no uniforme (es decir, estandarizada) para todo el país es un acierto, pues tomará en cuenta las características de cada región.

Por el contrario, entre los desaciertos podemos mencionar que hacer de la evaluación el soporte de la calidad educativa le resta efectividad al proceso educativo,

⁵⁴ Este rasgo de la evaluación ya había sido demandado enfáticamente por varios estudios realizados sobre el sistema educativo mexicano, entre otros véase Francisco Miranda, Harry Anthony Patrinos y Ángel López y Mota (coords.) (2007).

⁵⁵ Así lo señala el artículo transitorio: El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en servicio y cuente con nombramiento definitivo, con funciones de docencia, de dirección o de supervisión, se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación, no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme a lo que determine la autoridad educativa o el organismo descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen. Asimismo,

pues está demostrado que la evaluación, por ejemplo del aprendizaje y desempeño docente si bien son importantes no agotan la solución al problema de la calidad educativa.⁵⁶ Igualmente, un desacierto es que no aborda con detalle lo referente al desarrollo profesional del docente, su actualización y formación continua ni tampoco es clara la estructura de incentivos, todo esto lo deja a posteriores lineamientos o reglamentos cuando debieron explicitarse en la LGSPD.⁵⁷ Asimismo, limita el derecho de audiencia y debido procedimiento, por lo que generará cuantiosas controversias laborales, en particular lo estipulado en los artículos 22 y 53 de la multicitada ley que señalan que se “darán por terminados sin responsabilidad para la autoridad educativa”, como si fuese legítimo despedir a trabajadores sin la indemnización correspondiente.

No obstante, hay que afirmar que de haber continuado con el estado de cosas existentes hubiese sido un suicidio, por lo que una reforma que modificara los términos de las relaciones entre los distintos actores del ámbito educativo es bienvenida. En ese sentido, la creación de un sistema de premios y castigos institucional, imparcial y objetivo en sustitución de mecanismos discrecionales y coyunturales es un avance en esta materia. De hecho, constituyen una primera etapa en dirección de una verdadera reforma educativa.⁵⁸ La segunda sería abocarse a los contenidos curriculares, revisión integral de los libros de texto, reexaminar planes y programas de estudio, así como una reflexión y discusión nacional sobre las características, perfiles, conocimientos y capacidades que debieran tener los docentes, directores y supervisores del sistema educativo nacional. Finalmente, una tercera debiera incluir su financiamiento, así como atender efectivamente los factores externos al ámbito educativo y que tienen una importante incidencia en él. Parafraseando a un reconocido politólogo italiano, podríamos decir que es claro que las instituciones y constituciones no pueden hacer milagros, pero difícil será que mejoremos el sistema educativo sin buenos instrumentos jurídicos.

⁵⁶ Rodolfo Ramírez Raymundo (2013) y Felipe Martínez Rizo y Emilio Blanco (2010).

⁵⁷ Por ejemplo la Ley de Formación e Inicio del Ejercicio Profesional Docente que actualmente se discute en Chile, si contempla en su articulado las remuneraciones que tendrán los profesionales de la educación.

⁵⁸ Evidentemente, esta no es el primer esfuerzo en ese sentido, pero sí, a nuestro juicio, el más acertado. Para conocer los impulsos anteriores, puede consultarse Margarita Zorrilla Fierro (2002), Armando Alcántara (2008) y Francisco Miranda López (op. cit.).

Bibliografía

- Alcántara, A. (2008), "Políticas educativas y neoliberalismo en México: 1982-2008". En, *Revista Iberoamericana de Educación*. Núm. 48, pp. 147-165.
- Andere Martínez, E. (2011), "El futuro de la educación en México". En, Aguera Ibañez, E. y Zebadúa González, E. (coords.), *La disputa por la educación*, México, Editorial Aguilar, pp. 55-82.
- Guevara Niebla, G. (2012), "Introducción". En, Guevara Niebla, G. (coord.), *México 2012: la reforma educativa*, México, Cal y Arena.
- Martínez Rizo, F., Blanco E. (2010), "La evaluación educativa: experiencias, avances y desafíos". En, Arnau, A. y Giorguli, S. (coords.) *Los grandes problemas de México. Educación*, Tomo VII, México, Colmex, pp. 90-123.
- Miranda López, F. (2010), "La reforma curricular de la educación básica". En, Arnau, A. y Giorguli, S. (coords.), *Los grandes problemas de México*, pp. 35-60.
- Miranda, F. Patrinos H.A., López y Mota, A. (coords.) (2007), *Mejora de la calidad educativa en México. Posiciones y propuestas*, México, Flacso-SEP-Banco Mundial.
- Ornelas, C. (2012), *Educación, colonización y rebeldía*, México, Editorial Siglo XXI.
- Ramírez Raymundo, R. (2013), "La reforma constitucional en materia educativa. ¿Una nueva estrategia para mejorar la calidad de la educación básica?". En, Ramírez Raymundo, R. (coord.), *La reforma constitucional en materia educativa. Alcances y desafíos*, México, Senado de la república. LXIII Legislatura, pp. 123-139.
- Schmelkes, S. en *El Universal*, 8/9/2013.
- Zorrilla Fierro, M. (2002), "Diez años del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en México: retos, tensiones y perspectivas". En, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Núm. 2.

Leyes, encuestas y dictámenes

- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados (2013), Encuesta telefónica sobre la reforma educativa.
- Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (2012), Encuesta CIDAC sobre calidad de la educación.

Diario Oficial de la Federación (2013), “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación”.

Diario Oficial de la Federación (2013), “Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación”.

Diario Oficial de la Federación (2013), “Decreto por el que se reforman los artículos 3, en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Diario Oficial de la Federación (2013), “Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente”, artículo 2.

Senado de la República (2013), “Dictamen de las Comisiones Unidas de Educación y de Estudios Legislativos, con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente”.