

Incertidumbre laboral en la promoción y reconocimiento del magisterio mexicano

Labor uncertainty in the promotion and recognition of Mexican teachers

Oswaldo Ramírez-Mendoza • Gerardo Ascencio-Baca • Erslem Armendáriz-Núñez

RESUMEN

Los procesos de promoción y reconocimiento para docentes de educación básica en México han pasado por diversas modificaciones, elaboradas y supervisadas por la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) y la Secretaría de Educación Pública (SEP), que han generado en los trabajadores de la educación una incertidumbre laboral. El propósito del trabajo es identificar las inconsistencias en estos procesos y las dudas que generan en los docentes. La metodología para este trabajo fue el paradigma cualitativo con enfoque histórico a través de la investigación documental. Los resultados encontrados muestran que se han instaurado cambios por parte de la autoridad educativa federal a estos procedimientos que no han permitido tener una estandarización de los rubros que se desea valorar, su puntaje correspondiente, ni tampoco en los requisitos que un docente debe cubrir para ser considerado un participante de dichos procesos. Lo anterior permite concluir que existe un desconocimiento, por la parte patronal, del modelo deseable de docente al frente de las escuelas públicas del país, inhibe la preparación previa de los maestros para estos procesos, refuerza la relación de poder obrero-patronal y, por lo tanto, ofrece una visión difusa del futuro educativo de México.

Palabras clave: Magisterio mexicano, promoción y reconocimiento, SEP, USICAMM.

ABSTRACT

The promotion and recognition processes for basic education teachers in Mexico have undergone several modifications, elaborated and supervised by the Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM, Unit of the System for the Career of Teachers) and the Secretaría de Educación Pública (SEP, Secretariat of Public Education), which have generated job uncertainty among education workers. The purpose of this work is to identify the inconsistencies in these processes and the doubts they generate in teachers. The methodology for this work was the qualitative paradigm with a historical approach through documentary research. The results found show that changes have been made by the federal education authority to these procedures that have not allowed for a standardization of the items to be evaluated, their corresponding scores, nor the requirements that a teacher must meet to be considered a participant in these processes. This leads to the conclusion that the employers' side is unaware of the desirable model of teacher in charge of the country's public schools, inhibits the prior preparation of teachers for these processes, reinforces the labor-management power relationship and, therefore, offers a blurred vision of Mexico's educational future.

Keywords: Mexican teaching, promotion and recognition, SEP, USICAMM.

INTRODUCCIÓN

La lucha por la dignificación del trabajo docente ha pasado por el establecimiento de mecanismos que aseguren un salario acorde a sus funciones. Prueba de ello es el artículo tercero de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros –LGSCMM– (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019b), donde se señala que “los esfuerzos y las acciones de las autoridades educativas en sus distintos ámbitos y niveles de gobierno en la revalorización de las maestras y los maestros [...] perseguirá los siguientes fines...” (p. 2), y uno de estos puntos refiere a llevar al magisterio nacional a “alcanzar un nivel de vida decoroso para ellos y su familia” (p. 2).

Gracias a las luchas por un pago digno por parte de las y los docentes, el estado de Chihuahua, México, gozó durante décadas de un sistema de prestaciones único en el país, en el cual los docentes de hora-semana-mes podían acceder al Esquema de Educación Básica (Gobierno del Estado de Chihuahua, 1987), mismo que constaba de tres ramas específicas:

- Escalafón horizontal, referido desde el *Reglamento de escalafón* (Gobierno del Estado de Chihuahua, 1984) y del último *Manual del dirigente sindical* (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación [SNTE] Sección 42, 2012) anterior a la reforma del 2013, que otorgaba al beneficiado nueve horas más a su salario sin realizar otras actividades que las propias a su función.
- Horas de *investigación y regularización pedagógica* –I.R.P.–, con lo que los docentes incrementaban hasta siete horas en su plaza base para otorgar un espacio

Oswaldo Ramírez-Mendoza. Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Es profesor de educación básica en nivel secundaria en el subsistema estatal de Chihuahua. Licenciado en Ciencias de la Comunicación con enfoque en medios masivos en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH). Actualmente es maestrante en la Facultad de Filosofía y Letras UACH en un programa de maestría adscrito al Sistema Nacional de Posgrados del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT). Tiene una publicación de creación literaria (cuento “De tajo”) en la revista *Leteo*. Correo electrónico: p283097@uach.mx. ID: <https://orcid.org/0009-0000-2686-2272>.

Gerardo Ascencio-Baca. Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Es Doctor en Comunicación y Cultura en la Sociedad de la Información por la Universidad de Sevilla, España; especialidad en Administración de Bibliotecas Académicas por la UACH y Maestro en Bibliotecología y Ciencias de la Información por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Perteneció al Padrón Nacional de Evaluadores del Consejo para la Acreditación de Programas Educativos en Humanidades (COAPEHUM). Cuenta con reconocimiento al Perfil Deseable PRODEP desde el año 2007 y además es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), Nivel I. Correo electrónico: gbaca@uach.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0001-7817-4412>.

Erslem Armendáriz-Núñez. Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Es Doctor en Educación, Artes y Humanidades por la UACH y Maestro en Ciencias de la Información y Gestión del Conocimiento por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Realiza sus actividades académicas y de investigación en los programas educativos de Maestría en Innovación Educativa y en la Licenciatura en Ciencias de la Información, y es coordinador del Doctorado en Educación, Artes y Humanidades. Forma parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores y es presidente del Congreso Internacional en Educación Inclusiva. Correo electrónico: earmendarizn@uach.mx. ID: <https://orcid.org/0000-0003-3177-9195>.

dedicado a esas actividades y reservar esas horas de descarga a nuevos trabajadores o a docentes que ya estuvieran en servicio y así regularizarlos.

- Horas cocurriculares, con las cuales a los docentes beneficiados se les otorgaba también hasta siete horas adicionales para labores paralelas a su función, como la regularización de alumnos, asesoría de grupos, atención de la biblioteca escolar, asesoramiento a sociedad de alumnos y de padres, producción y diseño de materiales didácticos, entre otras.

Con ello, un docente del subsistema estatal del nivel secundaria en Chihuahua, con una carga horaria máxima, trabajaba 28 horas impartiendo clases, mientras que otras 14 horas realizaba funciones alternas y, sumado a lo anterior, se le otorgaban nueve horas extra de salario, por lo que resultaba lo siguiente:

Tabla 1

Fórmula del Esquema de Educación Básica

Horas frente a grupo	Horas I.R.P.	Horas cocurriculares	Escalafón horizontal	Total de horas pagadas
28	7	7	9	51

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Gobierno del Estado de Chihuahua, 1987.

Este esquema funcionó hasta la reforma educativa del 2013, cuando el Estado reguló –con el Programa de promoción en la función por incentivos en educación básica (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2015)– las condiciones salariales del magisterio y eliminó las negociaciones complementarias que cada sección del SNTE desarrollaba con los estados (estas fueron las que llevaron al magisterio chihuahuense a gozar de percepciones salariales ejemplares en el país).

Dicho Programa (SEP, 2015) se desprende de la publicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente –LGSPD– en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre del 2013. Dicha ley, en su artículo 37, menciona:

Las Autoridades Educativas Locales operarán, conforme a las reglas que emita la Secretaría, un programa para que el personal que en la Educación Básica realiza funciones de docencia, dirección o supervisión pueda obtener Incentivos adicionales, permanentes o temporales, sin que ello implique un cambio de funciones [DOF, 2013, p. 16].

Sin embargo, en esa misma ley, en su artículo décimo primero transitorio, refiere que:

El Programa de Carrera Magisterial [y, por consiguiente, el Esquema de Educación Básica] continuará en funcionamiento hasta en tanto entre en vigor el programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, cuya publicación deberá hacerse a más tardar el 31 de mayo del año 2015 [p. 29].

Fue en esa fecha que se publicó el Programa y se dio fin a los incentivos que se tenían antes de la reforma educativa del 2013, y con ello se llevó a un detrimento en la percepción salarial y la salud económica del magisterio nacional y, especialmente,

del magisterio chihuahuense. En el 2019 se reformó de nueva cuenta la ley educativa, que removió la esencia punitiva de su predecesora y la obligatoriedad de evaluaciones periódicas para el magisterio en general.

Esta nueva modificación a las leyes en materia educativa se dio el 30 de septiembre del 2019, derivada a su vez del artículo tercero constitucional, en su párrafo sexto, modificado el 15 de mayo del 2019; uno de los puntos más relevantes de la misma fue reconocer en la LGSCMM (DOF, 2019b), en su título primero, y en la Ley General de Educación (DOF, 2019a), en su título cuarto, la revalorización de las maestras y los maestros.

En estos documentos legales se señala que los docentes forman parte fundamental de la dinámica educativa nacional y, debido a ello, se les reconoce su aportación a la transformación de la sociedad mexicana.

Por lo anterior, el Estado mexicano reguló la promoción y reconocimiento del magisterio nacional a través de procesos anuales en los que los participantes se someterían a diversas valoraciones y requisitos para participar.

El propósito de este trabajo es vislumbrar las inconsistencias en el sistema de evaluación que, se considera, genera incertidumbre en los aspirantes de los procedimientos de promoción y reconocimiento que la autoridad educativa federal instaura como los únicos medios para lograr un mejor salario y nivel de vida para los profesores de educación básica en México.

MARCO LEGAL

Procesos regidos por la USICAMM

El primer proceso en el que la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros –USICAMM– rigió y estableció las reglas de operación fue para el ciclo escolar 2020-2021, a excepción del concurso de promoción horizontal, ya que este es anual y el primer acuerdo de la USICAMM se publicó hasta el 2021.

Sin embargo, a lo largo de los procesos se han visto modificaciones en los llamados elementos multifactoriales y su ponderación, que al no tener procesos claros y precisos sobre lo que se valorará, aunado a que las autoridades educativas federales y estatales resaltan enfáticamente no estar obligadas a otorgar incentivo o prestación alguna a ningún docente, aunque se encuentre en las listas de ordenamiento derivadas de los resultados obtenidos por los participantes, exacerban esa incertidumbre laboral.

Promoción a horas adicionales

Uno de los incentivos enfocados a los docentes de educación secundaria es la promoción a horas adicionales, en la cual, por medio de un proceso multifactorial, se elabora un listado de mayor a menor puntaje para ordenar a los participantes y que

así estos elijan las vacantes disponibles según el subsistema en el que se participe (estatal o federal).

Bajo este proceso, en el ciclo escolar 2020-2021 se determinó ponderar los elementos de la Tabla 2.

Tabla 2

Puntaje máximo y vigencia de los resultados del proceso 2020-2021

Antigüedad	Grado académico	Tiempo de trabajo en zonas marginadas	Concimientos y aptitudes	Total	Vigencia de los resultados
40	20	40	100	200	Ciclos escolares 2020-2021 y 2021-2022

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2020c.

No obstante, derivado de los cambios legales llevados a cabo por la reforma educativa del 2019 y la transformación del órgano regulador (al pasar de ser el Servicio Profesional Docente a ser la USICAMM), en el artículo tercero transitorio de las Disposiciones generales del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica (SEP, 2020c) se especificó que los docentes que ya habían obtenido el beneficio durante los ciclos 2017-2018 y 2018-2019, durante la vigencia de la LGSPD, ejercerían su derecho en orden de los ciclos escolares; esto es, que los beneficiados en el ciclo escolar 2017-2018 podrían hacer valer su derecho de obtener horas adicionales hasta el ciclo escolar 2020-2021 y los beneficiados del ciclo escolar 2018-2019 lo harían hasta el ciclo escolar 2021-2022, por lo que se generó una especie de atasco en la obtención de la promoción.

Esto quedó asentado en los Criterios para la asignación de horas adicionales en educación básica, durante el ciclo escolar 2020-2021, para dar cumplimiento al artículo décimo quinto transitorio de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SEP, 2020b), donde se menciona en su artículo tercero que durante el ciclo escolar 2020-2021 únicamente se le asignará la promoción a los maestros que no hayan recibido el incentivo en los procesos de evaluación del desempeño docente elaborados en los ciclos escolares 2017-2018 y 2018-2019 de la anterior LGSPD, por lo que se dejaron de lado las disposiciones que se habían publicado en ese mismo año.

Con esto se pretendió dar cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), en donde se norma la irretroactividad de la ley en perjuicio de cualquier persona, por lo que los beneficiados de la LGSPD tenían garantizado su resultado favorable para la posible asignación de la promoción, incluso cuando la ley en la cual participaron había desaparecido.

En el proceso del ciclo escolar 2021-2022 se repitieron los elementos multifactoriales que se pretendían evaluar en el ciclo pasado, con su respectiva puntuación,

por lo que no existieron variaciones. No obstante, es necesario resaltar el hecho de la vigencia de los resultados, ya que según el artículo 42 de las Disposiciones generales del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica (SEP, 2020d), el resultado obtenido por los docentes participantes tendría nuevamente una vigencia de dos años, lo que llevaba otra vez a un bloqueo generacional, ya que para el ciclo 2021-2022 había aspirantes con vigencia en sus resultados, tanto del ciclo escolar 2018-2019 como del ciclo escolar 2021-2022.

Ya para el ciclo escolar 2022-2023 se expidió el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica (SEP, 2021b), donde existieron cambios sustanciales en los elementos multifactoriales para evaluar a los docentes aspirantes a la promoción, al atender los puntos reflejados en la Tabla 3.

Tabla 3

Puntaje máximo y vigencia de los resultados del proceso 2022-2023

Antigüedad	Estudios de posgrado	Capacitación y actualización profesional	Concimientos y aptitudes	Total	Vigencia de los resultados
30	20	20	30	100	Ciclos escolares 2021-2022 y 2022-2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2021b.

Con esta nueva configuración del Acuerdo (SEP, 2021b), en la puntuación se eliminaron o modificaron los siguientes puntos:

1. Para la antigüedad se le restaron 10 puntos en comparación con las dos anteriores disposiciones y para acceder al máximo puntaje se debía de tener una antigüedad mínima de 30 años.
2. Se eliminó la valoración por grado académico y se tomó en cuenta solamente los estudios de posgrado. Según el factor 1.2 de los Criterios técnicos para integrar la lista ordenada de resultados del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica, ciclo escolar 2021-2022 (SEP, 2021c), se asignaban:
 - 2.1. Cuatro puntos con estudios de la escuela Normal básica, 10 a los titulados de alguna licenciatura afín o de la Normal superior, 15 con una maestría afín y 20 con algún doctorado semejante al perfil.
 - 2.2. Los puntos otorgados en el inciso anterior fueron sustituidos (para el ciclo escolar 2022-2023) por el concepto “estudios de posgrado”, para otorgar, según el referido Acuerdo (SEP, 2021b) 10 puntos a los maestros que contaran con una especialidad, 15 con una maestría y 20 con doctorado. Todos estos niveles escolares tenían que ser afines al perfil con el cual podían participar en el incentivo.

3. Se eliminó el factor del tiempo de trabajo en zonas marginadas, el cual tenía un valor de 40 puntos, y en sustitución se tomó en cuenta la capacitación y actualización profesional, mismos que determinaría y catalogaría la USICAMM. Para acceder al máximo puntaje se debía contar con 200 horas o más de cursos, talleres o diplomados acreditados.
4. Un examen, que la USICAMM denominó “Apreciación de conocimientos y aptitudes”, al cual se le dio una ponderación máxima de 30 puntos.

Para el ciclo 2023-2024 se publicó el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica (SEP, 2022d), en el cual se modificaron de nueva cuenta los valores de los elementos multifactoriales y se estipularon los criterios que se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4

Puntaje máximo y vigencia de los resultados del proceso 2023-2024

Antigüedad	Formación profesional	Actualización y desarrollo profesional	Conocimientos y aptitudes	Total	Vigencia de los resultados
30	15	25	30	100	Ciclos escolares 2022-2023 y 2023-2024

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2022d.

En la reestructuración de los valores, se determinó puntuar:

- En formación profesional se restaron cinco puntos al rubro en general, con ello, la especialidad tenía un valor de 5 puntos, la maestría de 10 y el doctorado lograba el máximo de 15.
- La antigüedad no sufrió modificaciones y el puntaje más alto se lograba con mínimo 30 años de servicio.
- En actualización y desarrollo profesional se agregaron cinco puntos a la sumatoria total; para alcanzar la máxima calificación se necesitaban 200 horas o más de cursos, diplomados o talleres acreditados y catalogados por la USICAMM.
- En apreciación de conocimientos y aptitudes la puntuación se mantuvo con un total de 30.

De cara al ciclo escolar 2024-2025, la USICAMM publicó el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica (SEP, 2023c), en el cual los puntajes no sufrieron alteraciones; sin embargo, la variación más importante para este proceso fue la reducción en el tiempo de vigencia de los resultados. Gracias a esto, la validez de los resultados se acortaría a un solo ciclo escolar y, a partir de este proceso se acabaría el bloqueo generacional en los docentes que hubieran decidido participar en la promoción. De este modo, los elementos multifactoriales de este Acuerdo (SEP, 2023c) eran los mostrados en la Tabla 5.

Tabla 5*Puntaje máximo y vigencia de los resultados del proceso 2024-2025*

Antigüedad	Estudios de posgrado	Actualización y desarrollo profesional	Conocimientos y aptitudes	Total	Vigencia de los resultados
30	15	25	30	100	Ciclo escolar 2024-2025

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2023c.

Promoción vertical

En el ámbito de la promoción vertical, los docentes frente a grupo pueden acceder a un puesto directivo y estos, a su vez, a una jefatura de enseñanza o su equivalencia; asimismo, los jefes de enseñanza pueden ascender a una inspección general del nivel. Todo lo anterior según los Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (promoción vertical) (SEP, 2019).

Bajo los citados lineamientos se pretendió evaluar los puntos narrados en la Tabla 6.

Tabla 6*Puntaje máximo del proceso 2020-2021*

Antigüedad	Reconocimiento al buen desempeño	Tiempo de trabajo en zonas marginadas	Grado académico	Conocimientos y aptitudes	Habilidades directivas	Total
30	20	40	20	120	80	320

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2019.

No obstante, esta evaluación no se llevó a cabo a causa de la emergencia sanitaria provocada por el SARS-CoV2 (COVID-19). Así quedó establecido en el documento titulado *Reunión nacional. Procesos de selección para la admisión, promoción vertical y reconocimiento en educación básica* (SEP, 2020j), en cuyo apartado tercero, llamado “Emisión de disposiciones normativas para la promoción vertical en educación básica”, se especificó que a consecuencia de la pandemia de COVID-19 y la imposibilidad de llevar a cabo un proceso público para la selección de los beneficiados “quedó suspendida de manera definitiva la convocatoria del proceso de selección para la promoción a categorías con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica, correspondiente al Ciclo Escolar 2020-2021” (SEP, 2020j, p. 16).

Debido a lo anterior se emitieron los Criterios excepcionales para la asignación a categorías con funciones de dirección y de supervisión en educación básica (SEP, 2020a), mismos que en su artículo primero refieren que dichos criterios son válidos para su aplicación solamente durante el ciclo escolar 2020-2021, y en su artículo segundo se confirma que el proceso de promoción de ese ciclo quedaba definitivamente suspendido.

Asimismo, el artículo sexto de los citados Criterios aludía a que las vacantes ya registradas y las generadas durante el ciclo escolar solo serían cubiertas por los docentes del mismo plantel (o de la zona, en el caso de las supervisiones) en donde se hubiera generado la vacancia, y tenían que cumplir con criterios específicos:

- Tener una mayor antigüedad en el servicio.
- Contar con un mínimo de 25 horas-semana-mes.
- Experiencia de cuatro años como docente frente a grupo (o cinco en dirección, para el caso de las supervisiones).
- En el caso de tener dos o más plazas, satisfacer lo convenido en las Reglas en materia de compatibilidad de plazas para el personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica, en la educación básica y media superior (SEP, 2020i).
- No tener en su expediente una nota desfavorable.

De cara al ciclo escolar 2021-2022 se emitieron los Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (promoción vertical) (SEP, 2020g), en los que esencialmente se mantuvieron los mismos mecanismos acordados en la convocatoria del ciclo anterior.

Ante el agotamiento de los resultados derivados del proceso del ciclo escolar 2021-2022, la SEP publicó el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica (SEP, 2021a). En este, los requisitos para la participación cambiaron en aspectos claves, así como en los elementos multifactoriales a valorar para emitir la lista de ordenamiento correspondiente.

En el caso de los elementos multifactoriales, se eliminó el examen de habilidades directivas y este se añadió como uno de los requisitos para participar, por medio de un curso obligatorio de habilidades para funciones directivas o de supervisión, y se modificaron completamente los puntajes y los rubros a evaluar, como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7

Puntaje máximo del proceso 2022-2023

Estudios de posgrado	Antigüedad	Tiempo de trabajo en zonas marginadas	Reconocimiento al buen desempeño	Concimientos y aptitudes	Total
15	30	15	10	30	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2021a.

En este Acuerdo (SEP, 2021a) se modificó el rubro “Grado académico” de los Lineamientos (SEP, 2020g), donde se tomaba en cuenta solamente la maestría con 10 puntos y el doctorado con 20, según los Criterios técnicos para integrar la lista ordenada de resultados del proceso de selección para la promoción a funciones de

dirección y de supervisión en educación básica (promoción vertical) (SEP, 2021d). Con la modificación se sustituyó la denominación “Grado académico” por “Estudios de posgrado”, se restaron cinco puntos del total a este ámbito y se tomó en cuenta la especialidad, por lo que con esta se obtenían 5 puntos, 10 con la maestría y 15 con el doctorado.

Asimismo, la antigüedad mudó de 40 a 30 puntos del total. Por otro lado, el reconocimiento al buen desempeño perdió la mitad de su valor y se ubicó en 10 puntos. El trabajo en zonas marginadas, de pobreza o descomposición social cayó a un total de 15. Asimismo, el examen de conocimientos y aptitudes docentes disminuyó de 120 a 30 puntos.

En el caso de este proceso, tanto en el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica (SEP, 2022c) como en el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica (SEP, 2023b), los puntajes de los elementos multifactoriales se mantuvieron iguales. Sin embargo, en el Acuerdo del 2023 se modificó, para beneficio de los docentes aspirantes, uno de los requisitos para participar, ya que se disminuyó de 25 a 22 horas base mínimas para concursar.

Promoción horizontal

Esta promoción consiste en “un programa integrado por niveles de estímulo y con reglas de incorporación, promoción y permanencia diferenciadas en cada uno de ellos” (DOF, 2019b, p. 19), lo que se traduce en aumentar un porcentaje específico del salario del docente, de acuerdo a niveles enunciados previamente en el acuerdo o lineamientos emanados de la SEP a través de la USICAMM.

El artículo citado en el párrafo anterior refiere, a su vez, que la USICAMM será la encargada de elaborar y publicitar las reglas de operación y de asignación de este incentivo. Asimismo, en el artículo 50 de la LGSCMM (DOF, 2019b) se manifiesta que “el personal docente que labora con plazas por hora-semana-mes, podrá participar en el Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica con un mínimo de 12 horas, impartiendo la misma asignatura o asignaturas afines” (p. 19). Es por tanto que se publicó el Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (SEP, 2021h), en donde, en su punto decimoquinto, señala que existen ocho niveles de estímulo, y se le pide al docente que haya sido beneficiado pasar al menos cuatro años de permanencia con el nivel correspondiente para poder aspirar a la siguiente categoría. Aunado a lo anterior, el Programa (SEP, 2021h), en su punto cuarto, numeral cuatro, refiere que los docentes ubicados en zonas de alta marginación y pobreza o alejadas de las zonas urbanas obtendrían incentivos superiores para propiciar su arraigo en esos centros escolares.

Por tal razón, los niveles y porcentajes de aumento en el salario, según el Programa (SEP, 2021h), serían los señalados en la Tabla 8.

Tabla 8

Porcentajes y niveles según lo adquirido por medio del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica

Nivel de incentivo	1	2	3	4	5	6	7	8
Porcentaje de incentivo	35%	65%	59%	120%	145%	165%	185%	205%
Porcentaje en zonas marginadas o de pobreza	41%	77%	113%	144%	175%	201%	227%	247%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2021h.

Bajo estas condiciones, el Programa (SEP, 2021h) señaló como elementos multifactoriales y puntajes los enmarcados en la Tabla 9.

Tabla 9

Puntaje máximo del proceso de promoción horizontal 2021

Antigüedad	Reconocimiento al buen desempeño	Grado académico	Desarrollo profesional	Conocimientos y aptitudes	Autoevaluación	Total
40	20	20	30	120	80	320

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2021h.

En el punto décimo octavo del Programa (SEP, 2021h) se menciona que la asignación de los incentivos surtirá efecto a partir del 1 de septiembre de ese año. Asimismo, para los docentes que ganaran la promoción y solicitaran su cambio de centro de trabajo fuera de o hacia una zona de marginación o pobreza, el porcentaje del incentivo se actualizaría de acuerdo a la nueva zona en la que estuvieran adscritos.

Para el año 2022 se publicó el Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (SEP, 2022e), en el cual se modificó lo señalado en la Tabla 10.

Tabla 10

Puntaje máximo del proceso de promoción horizontal 2022

Formación profesional	Antigüedad	Desarrollo profesional	Conocimientos y aptitudes	Total
15	35	20	30	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2022e.

En esta convocatoria se dieron cambios sustanciales en los elementos a valorar. Debido a ello, las ponderaciones del Acuerdo (SEP, 2022e) se reconvirtieron en:

- La formación profesional tuvo en su escala valorativa 5 puntos para la licenciatura, 8 para la especialidad, 10 para la maestría y 15 para el doctorado.

- En la antigüedad se tenía un mínimo de 10 puntos para dos años de servicio, mientras que para los 35 puntos del total se debía contar con un mínimo de 30 años de servicio.
- Para el desarrollo profesional, que refiere a cursos, talleres o diplomados autorizados y catalogados por la USICAMM, el mínimo de horas requeridas era de 20, con un valor de 5 puntos, en tanto que los 20 puntos del área se lograban con un mínimo de 200 horas acreditadas.
- Un examen de conocimientos y aptitudes, con un valor máximo de 30 puntos.

Los siguientes acuerdos en publicarse fueron el Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (SEP, 2023d) y el Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (SEP, 2024), mismos que conservaron, en general, los lineamientos del año 2022.

Sin embargo, en estos dos acuerdos se hizo una modificación a la publicación de los resultados, ya que a partir del Acuerdo del año 2023 se establecieron grupos en los que se incorporaría a los docentes según su función, nivel, servicio o materia educativa impartida:

- En el Grupo 1 fueron adheridos los docentes de educación inicial, preescolar y preescolar indígena.
- Al Grupo 2 se añadieron los docentes de educación primaria, primaria indígena, educación para adultos, educación especial, así como de inglés que impartieran la materia en preescolar y primaria.
- Dentro del Grupo 3 ubicaron a trabajadores de educación secundaria general, secundaria técnica, telesecundaria y educación física.
- En el Grupo 4 se adjuntó a asesores técnico pedagógicos –ATP–, subdirectores, directores, supervisores, inspectores y jefes de sector; todos adscritos a los niveles de educación preescolar, preescolar indígena, primaria, primaria indígena, educación especial y educación para adultos.
- Para el Grupo 5 se incorporaron ATP, coordinadores académicos, subdirectores, directores, supervisores, inspectores, jefes de enseñanza, inspectores generales y jefes de sector de secundaria general, secundaria técnica, telesecundaria y educación física.

De esta forma, los docentes que participaron bajo las reglas del Acuerdo del 2023 y 2024 se enfrentaron en esos grupos de dictaminación para poder hacerse acreedores del incentivo.

No obstante, tanto en los Lineamientos (SEP, 2021) como en los Acuerdos de los años 2022, 2023 y 2024 se aclara que el final del proceso de la promoción lo marcaría el agotamiento del presupuesto destinado al incentivo; sin embargo, en ninguna de las citadas normativas se aclaran los montos específicos.

Aunado a lo anterior y, aunque en los documentos federales no se especificaba, la Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (Secretaría de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua [SEyD], 2022) y la Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica (SEyD, 2024), remarcan, la primera en el anexo III y la segunda en su base tercera, que a los docentes que deseen participar en el proceso de promoción horizontal y no cuenten con un incentivo otorgado en las anteriores reformas (como el Programa de promoción en la función por incentivos en educación básica) se les otorgarían 5 puntos extras en los elementos multifactoriales, con miras a una mayor equidad en la asignación.

Por otra parte, ni el Acuerdo (SEP, 2023d) ni la Convocatoria (SEyD, 2023) de Chihuahua hacen alusión a los 5 puntos extras señalados en el párrafo anterior, sin explicación añadida de la ausencia en ese año en particular de dicho puntaje extra.

Reconocimiento

Este proceso de promoción, según el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento (SEP, 2022a), busca el reconocimiento a la contribución de los docentes como actores principales del cambio de la sociedad mexicana y, por ello, retribuirles a través de incentivos que van desde la profesionalización (conocido como beca comisión), la asesoría y acompañamiento, así como la práctica educativa.

En el año 2020 se publicaron las Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en educación básica (SEP, 2020f), en las que se precisa que:

- La tutoría, que se puede dar de manera presencial, a distancia y en zonas rurales, consistía en que los profesores con mayor antigüedad atendieran las necesidades que cada docente de nuevo ingreso tenga en sus dos primeros años de servicio y se considera una estrategia para fortalecer las competencias profesionales de estos últimos.
- Esta función de tutor es adicional al servicio que ya prestan en el sistema educativo, por lo que se le daría una compensación económica (sin especificar montos) por ese trabajo desarrollado, misma que se pagaría en dos exhibiciones: el 15 de marzo (por el periodo de septiembre a enero) y el 15 de agosto (por el periodo de febrero a junio), durante los dos años en que se llevara a cabo el servicio.
- De manera presencial, el tutor acompañaría tres horas de trabajo a la semana a cada tutorado y podía tener a un máximo de tres tutorados por ciclo escolar.
- En modalidad a distancia se tendría un máximo de 10 tutorados por tutor y se tenían que destinar hasta nueve horas de trabajo por semana.

- Para las zonas rurales, el tutor tendría un rango de ocho a 12 tutorados y se reuniría con ellos una vez por mes durante el ciclo escolar.
- Los tutores asignados a docentes nuevos tenían como obligación participar en cursos de inducción, tomar capacitaciones y actualizarse profesionalmente, según lo que determine la USICAMM.

Para aspirar a una función de tutoría, los docentes tenían que presentar un formato de solicitud y una carta compromiso, así como evidencias de requisitos y factores que ratificaran la idoneidad del aspirante a la figura de tutor.

En el caso de la asesoría técnica pedagógica –ATP–, la USICAMM publicó las Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en educación básica (SEP, 2020e), en las cuales consta que esta figura educativa tiene como función proporcionar ayuda técnica, dar asesoría y acompañar a sus pares en lo individual y al colectivo en lo general para la reflexión y mejora de la práctica y su permanente mejora, asociada con el contexto del alumnado.

Asimismo, las Disposiciones (SEP, 2020e) aclaran que la figura de ATP se considera como reconocimiento a los trabajadores destacados en su práctica educativa y su responsabilidad laboral, lo que les permitirá, en caso de ser beneficiados, hacer un movimiento lateral en el esquema laboral del servicio educativo, de carácter temporal (por hasta tres ciclos escolares), con un incentivo económico (no especificado) por la realización de esta nueva función. Por lo anterior, el docente que fuera asignado a la ATP mantendría su plaza base y carga horaria, pero tendría un cambio en su función y centro educativo.

Los requisitos más relevantes para que un docente pudiera ser aspirante a una función de ATP, según lo establecido en las Disposiciones (SEP, 2020e), eran:

- Contar con un mínimo de 19 horas-semana-mes como plaza base.
- Tener tres años de antigüedad y tres años de servicio ininterrumpidos en el nivel educativo.
- No contar con una nota negativa en su expediente.

Por otro lado, los elementos a valorar en el proceso pasaban por la presentación de una solicitud, de una carta compromiso y de una ficha de registro en la que se evaluaban los requisitos para el desempeño de la función, del desarrollo profesional y de la mejora de la práctica profesional.

Un aspecto destacado de estas Disposiciones (SEP, 2020e) es el monto económico al que tendrían derecho los docentes beneficiados, ya que, por una parte, el documento menciona que el incentivo se podría pagar por hasta diez meses en un ciclo escolar, por lo que no se les pagaría en periodos vacacionales, y por otra, resalta que el pago del incentivo sería mensual y que, para acceder al monto máximo de este, el docente debería de contar con una carga horaria en su plaza base de mínimo 40 horas. En

caso de que tuviera una carga menor, solo se haría efectivo el pago proporcional al total de la gratificación.

En ese mismo año la USICAMM publicó los Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el Reconocimiento Beca Comisión a las maestras y a los maestros en educación básica (SEP, 2020h), bajo los cuales el docente tendría una licencia en su plaza base, con goce de sueldo, para efectuar estudios de posgrado (especialidad, maestría o doctorado) en universidades tanto nacionales como extranjeras, con la condicionante de que los estudios debían relacionarse directamente con su función.

Según estos Lineamientos (SEP, 2020h), la duración máxima por la que se autorizaría el permiso con goce de sueldo sería de un año para la especialidad, dos para la maestría y tres para el doctorado, mientras que el beneficiario tendría un plazo máximo de 18 meses para obtener el grado académico correspondiente; en caso contrario, el becario quedaría imposibilitado permanentemente para recibir otro estímulo de beca comisión. A la par de lo anterior, los Lineamientos (SEP, 2020h) también asientan que los docentes que hubieran recibido dicho incentivo al concluir el periodo de los estudios se verían obligados a regresar su función por un periodo mínimo equivalente al del estímulo; en caso contrario, estarían forzados a reembolsar el monto económico recibido durante la vigencia de la beca comisión y quedarían inhabilitados para volver a recibir dicho estímulo.

Asimismo, los elementos multifactoriales eran dos: una exposición ante el colectivo escolar para explicar cómo los estudios a realizar contribuirían a la mejora de su práctica educativa y un acta como respaldo de los compañeros del centro de trabajo, donde se ratificara que otorgar el estímulo al docente aspirante abonaría en su desarrollo profesional y en el desempeño de su trabajo de aula.

Al año siguiente se publicaron tanto las Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en la educación básica (SEP, 2021e) como las Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en la educación básica (SEP, 2021f), y los Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el Reconocimiento Beca Comisión a las maestras y a los maestros en educación básica (SEP, 2021g), en los cuales se mantuvieron las mismas condiciones que se detallaron en los documentos del año 2020.

Sin embargo, para el 2022 se dieron cambios por parte de la USICAMM y se publicó el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento (SEP, 2022a), donde se albergaron, según su artículo 13, todos los procesos de reconocimiento al magisterio nacional, mismos que eran:

- La profesionalización, que se asignaría a través de la beca comisión. A partir de este proceso se determinó aumentar de 18 a 20 meses los otorgados para la presentación del título.

- La asesoría, apoyo y acompañamiento, que se designarían a través de la asesoría técnica (AT, dirigida a directivos), ATP (para docentes frente a grupo) y la tutoría (también para docentes de aula).
- Se agregó, a partir de este Acuerdo (SEP, 2022a), el reconocimiento a la práctica educativa, que distinguía, en individual o en colectivo, al profesorado frente a grupo que hubiese sobresalido en su trabajo de aula o en la mejora de estrategias pedagógicas implementadas durante el periodo de contingencia sanitaria derivada de la COVID-19.

Así lo dio a conocer en meses previos al Acuerdo del 2022 la SEP a través del boletín no. 123 (2022f). A partir de este Acuerdo (SEP, 2022a) fue que se establecieron elementos multifactoriales con puntajes para la elaboración de la lista de ordenamiento de los participantes en la asesoría, apoyo y acompañamiento, los cuales se ubican en la Tabla 11.

Tabla 11

Puntaje máximo del proceso 2022-2023

Formación profesional	Capacitación y actualización	Experiencia en asesoría y acompañamiento	Reconocimiento al quehacer educativo	Antigüedad	Total
15	15	15	20	35	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEP, 2022a.

Cada uno de los componentes se segmentaba en:

- Formación profesional, que otorgaba 3 puntos para la licenciatura, 5 para la especialidad, 10 para la maestría y 15 para el doctorado.
- Capacitación y actualización profesional, donde se consideraban cursos, talleres o diplomados determinados por la USICAMM y se asignaban 4 puntos para 20 horas acreditadas y 15 puntos para las 200 o más horas.
- Experiencia en asesoría y acompañamiento, con un valor de 15 puntos por esta práctica en un ciclo escolar. Lo anterior para la AT y tutoría, mientras que para la ATP se asignaban 10 puntos si se tuvo la función por un ciclo escolar y 15 si se desarrolló el puesto por dos o más ciclos escolares.
- El reconocimiento al quehacer educativo se valoraba a través de una entrevista elaborada por un comité determinado por la USICAMM, sin detallarse los elementos y puntajes de dicha entrevista, por lo que el Acuerdo (2022a) solo menciona que el valor máximo es de 20 puntos.
- Antigüedad, que para la AT iba de 5 puntos para tres años de servicio hasta los 35 puntos con 12 o más años de trabajo; mientras que para la ATP como para la tutoría los puntajes eran de 5 para los tres años en la función hasta los 35 por 25 o más años de servicio.

Para la beca comisión se determinó como requisito la presentación de un escrito de exposición de motivos donde se asentara el interés por los estudios, la vinculación de estos con su función y la aceptación de la institución educativa receptora; mientras que para la práctica educativa se trasladaron los requisitos y elementos a valorar a la convocatoria que emitirían en conjunto la USICAMM y las autoridades educativas estatales; lo anterior según el artículo 30 del Acuerdo (SEP, 2022a).

De cara al ciclo 2023-2024 se publicó el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento (SEP, 2022b), donde se mantuvieron, en esencia, las disposiciones y requisitos para participar en los procesos de reconocimiento. Las modificaciones hechas en este Acuerdo (SEP, 2022b) fueron:

1. Restricción a un máximo de 25 horas-semana-mes para participar en el proceso de tutoría.
2. En los elementos multifactoriales para la asesoría, apoyo y acompañamiento se modificaron los puntajes de la actualización y desarrollo profesional, así como de la experiencia en asesoría y acompañamiento, además de la antigüedad y el reconocimiento al quehacer educativo.
 - 2.1. El primer ámbito descrito aumentó de 15 a 20 el puntaje a obtener, con 4 puntos como mínimo por 20 horas y 20 como máximo con 200.
 - 2.2. En la segunda área señalada disminuyó de 15 a 10 puntos (con 10 puntos por un ciclo como AT o tutor, mientras que para la ATP era de cinco puntos por un ciclo y 10 por dos).
 - 2.3. La antigüedad pasó de 10 puntos con tres años de práctica a 35 con 12 años o más para la AT; por otro lado, en la ATP y la tutoría tenían 10 y 35 puntos para tres y 25 años de servicio, respectivamente.
 - 2.4. En el reconocimiento al trabajo del aula y la escuela se sostuvo el puntaje. Sin embargo, en el anexo tres, numeral uno, inciso d) del Acuerdo (SEP, 2022b) se modificó la vía para calificar este ámbito, al pasar de una entrevista a un curso y se dejó especificado que sería la USICAMM la que determinaría las especificidades del mismo.
3. Para el reconocimiento a la práctica educativa se decidió valorar la buena práctica y estrategias para la contribución al ejercicio del derecho a la educación de personas originarias de pueblos y comunidades indígenas, afro mexicanas, migrantes, jornaleros agrícolas o para la recuperación de saberes de los alumnos.

Al siguiente año la USICAMM hizo público el Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento en educación básica (SEP, 2023a), en el que solo se realizaron dos modificaciones: uno de los cambios se dio en los aspectos a resaltar de la práctica educativa y el otro en el

puntaje de los elementos multifactoriales en el área de asesoría, apoyo y acompañamiento. En este último se restaron 5 puntos a la calificación máxima por antigüedad y esos mismos 5 puntos se anexaron al reconocimiento del quehacer educativo.

Para la práctica educativa se motivó realzar las estrategias pedagógicas o prácticas de aula que abonaran a la implementación del plan y programas de estudios del 2022 o de la didáctica en el uso de los libros de texto gratuitos.

Debido a esto, el puntaje y años mínimos se mantuvieron tanto en la valoración de la AT como en la ATP y tutoría (10 puntos para tres años). En cambio, la puntuación máxima se mantuvo en años (12 o más para la AT y 25 o más para la ATP y la tutoría), pero sufrió un detrimento y se fijó en 30 puntos.

Cabe señalar dos aspectos relevantes de este Acuerdo (SEP, 2023a), ya que se aumentó, como se anotó en párrafos anteriores, a 25 puntos la máxima calificación a obtener en el campo del reconocimiento del quehacer educativo; no obstante, para este documento sí se especificó que la valoración se haría a través de un curso llamado “Curso de habilidades para ejercer las funciones de asesoría, apoyo y acompañamiento” (SEP, 2023, p. 64). Asimismo se señala que el puntaje correspondiente se obtendría al concluir los módulos, con base en las valoraciones de esas mismas secciones.

El otro aspecto a resaltar es el referente a la experiencia en asesoría y acompañamiento, ya que en este Acuerdo (SEP, 2023a) se estandarizó otorgar 5 puntos por un ciclo de experiencia en AT, ATP y tutoría, mientras que se otorgaría el total de la valoración al contar con dos o más ciclos de práctica en esas funciones.

A manera de resumen, en la Tabla 12 se pueden observar los cambios más sustanciales que se elaboraron a través de los años en los distintos procesos de promoción y reconocimiento en el magisterio.

Tabla 12

Cambios en procesos de promoción y reconocimiento regidos por la USICAMM

Elementos multifactoriales	Ciclos escolares				
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Horas adicionales	Antigüedad – 40	Antigüedad – 40	Antigüedad – 30	Antigüedad – 30	Antigüedad – 30
	Grado académico – 20	Grado académico – 20	Estudios de posgrado – 20	Formación profesional – 15	Estudios de posgrado – 15
	Trabajo en marginación – 40	Trabajo en marginación – 40	Cursos – 20	Cursos – 25	Cursos – 25
	Examen – 100	Examen – 100	Examen – 30	Examen – 30	Examen – 30
Promoción vertical	Antigüedad – 40	Antigüedad – 40	Estudios de posgrado – 15	Estudios de posgrado – 15	Estudios de posgrado – 15
	Desempeño – 20	Desempeño – 20	Antigüedad – 30	Antigüedad – 30	Antigüedad – 30
	Trabajo en marginación – 40	Trabajo en marginación – 40	Trabajo en marginación – 15	Trabajo en marginación – 15	Trabajo en marginación – 15
	Grado académico – 20	Grado académico – 20	Desempeño – 10	Desempeño – 10	Desempeño – 10
	Examen 1 – 120	Examen 1 – 120	Examen – 30	Examen – 30	Examen – 30
	Examen 2 – 80	Examen 2 – 80			
Promoción horizontal (proceso anual)	Antigüedad – 40	Formación profesional – 15	Formación profesional – 15	Formación profesional – 15	N/A (año 2025)
	Desempeño – 20	Antigüedad – 35	Antigüedad – 35	Antigüedad – 35	
	Grado académico – 20	Cursos – 20	Cursos – 20	Cursos – 20	
	Cursos – 30	Examen – 30	Examen – 30	Examen – 30	
	Examen – 120	(5 puntos extras en convocatoria estatal) (año 2022)	(año 2023)	(5 puntos extras en convocatoria estatal) (año 2024)	
	Autoevaluación – 80 (año 2021)				
Tutoría	Solicitud	Solicitud	Formación profesional – 15	Formación profesional – 15	Formación profesional – 15
	Carta compromiso	Carta compromiso	Cursos – 15	Cursos – 20	Cursos – 20
AT y ATP	Evidencias (sin ponderaciones)	Evidencias (sin ponderaciones)	Experiencia en asesoría y acompañamiento – 15	Experiencia en asesoría y acompañamiento – 10	Experiencia en asesoría y acompañamiento – 10
	Solicitud	Solicitud	Reconocimiento educativo – 20	Reconocimiento educativo – 20	Reconocimiento educativo – 25
	Carta compromiso	Carta compromiso	Antigüedad – 35	Antigüedad – 35	Antigüedad – 30
Beca comisión	Ficha de registro (sin ponderaciones)	Ficha de registro (sin ponderaciones)	(unificación de los procesos a partir de este ciclo)		
	Exposición ante colectivo escolar	Exposición ante colectivo escolar			
Reconocimiento	Acta de colectivo escolar (sin ponderaciones)	Acta de colectivo escolar (sin ponderaciones)			
	No existía	No existía	Requisitos trasladados a convocatorias emitidas por los estados	Requisitos trasladados a convocatorias emitidas por los estados	Requisitos trasladados a convocatorias emitidas por los estados

Nota: Los elementos multifactoriales y requisitos sufrieron modificaciones en puntuaciones y condiciones, que por motivos de espacio no se agregan en la tabla, por lo que se insta a leer el documento o la sección de interés completa.

Fuente: Elaboración propia.

METODOLOGÍA

Al ser la reforma educativa del año 2019 la legislación vigente en México, se analizaron los distintos procesos de promoción desde su instauración a la actualidad. El paradigma sobre el que se posa este trabajo es el cualitativo, ya que con este se tiene la finalidad de describir, detallar y analizar los cambios sustanciales que se han hecho a los distintos acuerdos, lineamientos o disposiciones que han regido los procesos de

promoción y reconocimiento del magisterio mexicano. Se utiliza, para este caso, el análisis histórico a través de la investigación documental con base en normativas de promoción y reconocimiento publicadas por la SEP a través de la USICAMM, alojadas en servidores electrónicos, ya sean de este ente gubernamental o a través de dependencias estatales y servidores públicos que resguardaron los documentos, ya que en el portal de la USICAMM solamente aparecen archivadas las normativas a partir del 2022.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez analizados los documentos normativos de los procesos de promoción y reconocimiento de las maestras y los maestros de México, nos podemos dar cuenta de que no existe una homogeneización por parte de la SEP, que es la autoridad de la que emanan las reglas para la evaluación, ordenamiento y autorización de estos procesos y que las autoridades estatales replican en el ámbito de sus facultades.

En el ejercicio de comparación de los lineamientos, disposiciones y acuerdos que ha emitido la SEP a través de la USICAMM conforme transcurren los años de su puesta en marcha se detectó que existió un cambio drástico a partir de la publicación de los procesos válidos para el ciclo escolar 2022-2023, sobre todo en lo relacionado a los elementos multifactoriales y el puntaje al cual se podía aspirar en cada uno de estos, ya que se pasaron de valores por encima de los 200 o 300 puntos y se igualó a 100 en todos los casos en que se asignaban puntajes.

En relación a lo anterior, se dejaron de lado aspectos que se evaluaban tanto en el proceso del ciclo escolar 2020-2021 como en el del 2021-2022, por lo que de cara al ciclo posterior los cambios fueron notables. Esto se refleja en los acuerdos para la promoción vertical, en los cuales se pasó de valorar un examen de habilidades directivas a ser un requisito para poder participar, pero en vez de examen se aplicó un curso, en ese caso también sobre habilidades directivas.

Una de las explicaciones que se observan en las modificaciones hechas durante los procesos fue la emergencia sanitaria por COVID-19, que obligó incluso a cancelar el proceso de promoción vertical y adjudicar las plazas vacantes por tiempo fijo y a los docentes de las mismas escuelas.

Otra razón que se puede interpretar en los cambios es la nula estandarización de los procesos, por lo que, al no saber qué se busca de los docentes frente a grupo o a la cabeza de las escuelas, se modifican los puntajes, la forma de ordenar a los participantes (como en el caso de la promoción vertical con los grupos) o incluso los elementos valorativos de forma arbitraria por parte de las autoridades educativas federales de acuerdo a lo que los encargados de dichas dependencias consideran que, en ese año o ciclo escolar, es lo que un docente debe de tener, conocer y hacer.

Los movimientos anuales en escalas de valor o requisitos de participación generan en los docentes incertidumbre laboral, ya que no se puede prever con anticipación lo

que la autoridad (y en el caso del magisterio mexicano, la parte patronal) busca de sus trabajadores y, con base en eso, poder tener una mejor preparación previa a la emisión de las bases y convocatorias para los procesos de promoción y reconocimiento.

Este trabajo tiene como limitante analizar solamente lo plasmado en los acuerdos, disposiciones, lineamientos y criterios que haya publicado, de manera electrónica, la SEP a través de la USICAMM, por lo que una recomendación a seguir es consultar las fuentes primarias de la información, a fin de que ofrezcan aclaraciones de los cambios elaborados en las distintas convocatorias y en qué sustentos teórico-prácticos se basaron para aprobar dichas modificaciones.

CONCLUSIÓN

No cabe duda de que el magisterio mexicano se ve inmiscuido en una relación de poder con la parte patronal, que funge al mismo tiempo de autoridad regulatoria y árbitro de los procesos, por lo que los primeros se ven en clara desventaja, ya que el patrón puede imponer evaluaciones, requisitos para la participación, montos económicos, número de beneficiarios por convocatoria, entre otros aspectos, sin que la parte trabajadora pueda hacer algo más allá de emitir quejas y convocar a huelgas que, en el mejor de los casos, llevan a una discusión con su contraparte a fin de mediar lo mejor posible las diferencias entre ellos.

Se necesitan nuevos mecanismos que ayuden a los docentes a tener una balanza en la relación de poder con su patrón, ya que este, al ser juez y parte, no debería ser el órgano que regule, administre, pague y arbitre los procesos que ayudan al docente a obtener mejores ingresos y subir de puesto en el esquema laboral.

REFERENCIAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF [Diario Oficial de la Federación] (2013, sep. 11). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013#gsc.tab=0
- DOF (2019a, sep. 30). *Decreto por el que se expide la Ley General de Educación y se abroga la Ley General de la Infraestructura Física Educativa*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573858&fecha=30/09/2019#gsc.tab=0
- DOF (2019b, sep. 30). *Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019#gsc.tab=0
- Gobierno del Estado de Chihuahua (1984). *Reglamento de escalafón para los trabajadores del ramo educativo de la entidad*. http://educacion.chihuahua.gob.mx/transparencia/sites/default/files/reglamento_de_escalafon_0001.pdf
- Gobierno del Estado de Chihuahua (1987). *Documento de formalización del “Esquema de Educación Básica” para los trabajadores de la educación al servicio del Estado de Chihuahua*. <https://goo.su/QsMAsL2>
- SEP [Secretaría de Educación Pública] (2015). *Programa de promoción en la función por incentivos en educación básica*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/3275/PROGRAMA_DE_PROMOCI_N_EN_LA_FUNCI_N_POR_INCENTIVOS_EN_EDUCACI_N_B_SICA_.pdf
- SEP (2019, dic. 14). *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en*

- educación básica (promoción vertical). <https://www.upn242.com/Portal/images/Lineamientos%20generales%20Promocion%20EB%202020-2021.pdf>
- SEP (2020a, jul. 22). *Criterios excepcionales para la asignación a categorías con funciones de dirección y de supervisión en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/CRITERIOS_EXCEPCIONALES_ASIGNACION_CATEGORIAS_DIRECCION_SUPERVISION_EB_2020-2021.pdf
- SEP (2020b, jun. 24). *Criterios para la asignación de horas adicionales en educación básica, durante el ciclo escolar 2020-2021, para dar cumplimiento al artículo décimo quinto transitorio de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/CRITERIOS_HORAS_ADICIONALES_EB_2020-2021.pdf
- SEP (2020c, mar. 20). *Disposiciones generales del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/DISPOSICIONES_GENERALES_HORAS_ADICIONALES_2020-2021.pdf
- SEP (2020d, dic. 11). *Disposiciones generales del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2021-2022/compilacion/EB/Disposiciones_generales_horas_adicionales_EB.pdf
- SEP (2020e, mar. 13). *Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/DISPOSICIONES_ESPECIFICAS_ATP_EB_2020-2021.pdf
- SEP (2020f, mar. 6). *Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en educación básica*. <http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/DisposicionesFuncionesTutoria2020.pdf>
- SEP (2020g, dic. 11). *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (promoción vertical)*. [https://www.seducoahuila.gob.mx/primarias/assets/lineamientos_generales_promocion_vertical_eb-\(1\).pdf](https://www.seducoahuila.gob.mx/primarias/assets/lineamientos_generales_promocion_vertical_eb-(1).pdf)
- SEP (2020h, mar. 13). *Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el Reconocimiento Beca Comisión a las maestras y a los maestros en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/LINEAMIENTOS_GENERALES_BECAS_COMISION_EB_2020-2021.pdf
- SEP (2020i, mar. 13). *Reglas en materia de compatibilidad de plazas para el personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica, en la educación básica y media superior*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2020-2021/compilacion/Disposiciones_Compatibilidad_de_plazas_VF.pdf
- SEP (2020j, jul. 17). *Reunión nacional. Procesos de selección para la admisión, promoción vertical y reconocimiento en educación básica*. https://bibliospd.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/reunic3b3n_nacional_17jul_2020.pdf
- SEP (2021a, dic. 17). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionVertical_EB.pdf
- SEP (2021b, dic. 17). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionHrsAdc_EB.pdf
- SEP (2021c, jul. 30). *Criterios técnicos para integrar la lista ordenada de resultados del proceso de selección de promoción por horas adicionales para los docentes que laboran por hora-semana-mes en educación básica, ciclo escolar 2021-2022*. https://www.sepbcs.gob.mx/contenido/documentos/educativo/usicamm/descargas/normatividadprocesos/horas/Criterios_Tecnicos_PHA_30julio2021.pdf
- SEP (2021d, jun. 9). *Criterios técnicos para integrar la lista ordenada de resultados del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (promoción vertical)*. http://www.sepbcs.gob.mx/contenido/documentos/educativo/usicamm/descargas/normatividadprocesos/vertical/CritTec_PV_EB_2021.pdf
- SEP (2021e, mar. 12). *Disposiciones para normar las funciones de asesoría técnica pedagógica y el proceso de selección del personal docente que se desempeñará como asesor técnico pedagógico en la educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2021-2022/compilacion/EB/Disposiciones_ATP_EB_2021.pdf
- SEP (2021f, mar. 12). *Disposiciones para normar las funciones de tutoría y el proceso de selección del personal docente y técnico docente que se desempeñará como tutor en la educación básica*. http://wmvr.org/wp-content/uploads/2021/05/Disposiciones_funciones_Tutoria_EB_2021.pdf
- SEP (2021g, may. 28). *Lineamientos generales del proceso de selección para otorgar el Reconocimiento Beca Comisión a las maestras y a los maestros en educación básica*. <http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2021-2022/com->

- pilacion/EB/Lineamientos_reconocimiento_Beca_comision_2021.pdf
- SEP (2021h, ene. 21). *Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica*. https://slp.gob.mx/sege/PDF/PROGRAMA%20PROMOCIO%CC%81N%20HORIZONTAL%20POR%20NIVELES_EB_2021_220121.pdf
- SEP (2022a, abr. 1). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EB/acuerdo_reconocimiento.pdf
- SEP (2022b, nov. 18). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2023-2024/compilacion/EB/acuerdo_reconocimiento.pdf
- SEP (2022c, nov. 18). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2023-2024/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionVertical_EB.pdf
- SEP (2022d, nov. 18). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2023-2024/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionHrsAdc_EB.pdf
- SEP (2022e, jun. 3). *Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2022*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EB/acuerdo_prom_horizontal.pdf
- SEP (2022f, may. 27). *Boletín SEP no. 123 Presenta SEP Reconocimiento a la Práctica Educativa durante la pandemia*. <https://www.gob.mx/sep/articulos/boletin-sep-no-123-presenta-sep-reconocimiento-a-la-practica-educativa-durante-la-pandemia?idiom=es>
- SEP (2023a, nov. 17). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización de los procesos de reconocimiento en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/acuerdo_reconocimiento_EB.pdf
- SEP (2023b, nov. 17). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a funciones directivas o de supervisión en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionVertical_EB.pdf
- SEP (2023c, nov. 17). *Acuerdo que contiene las disposiciones, criterios e indicadores para la realización del proceso de promoción a horas adicionales en educación básica*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/Acuerdo_PromocionHrsAdc_EB.pdf
- SEP (2023d, mar. 17). *Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica, 2023*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2023-2024/compilacion/EB/acuerdo_prom_horizontal.pdf
- SEP (2024, ene. 22). *Acuerdo que contiene las reglas del Programa de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024*. http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2024-2025/compilacion/EB/acuerdo_prom_horizontal.pdf
- SEyD [Secretaría de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua] (2022, jun. 21). *Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2022*. https://educacion.chihuahua.gob.mx/cespd/sites/default/files/convocatoria_chihuahua_1.pdf
- SEyD (2023, abr. 17). *Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2023*. https://educacion.chihuahua.gob.mx/cespd/sites/default/files/convocatoria_prom_horizontal_2023_chihuahua.docx.pdf
- SEyD (2024, feb. 23). *Convocatoria del proceso de promoción horizontal por niveles con incentivos en educación básica 2024*. <https://educacion.chihuahua.gob.mx/cespd/sites/default/files/escaneo0006.pdf>
- SNTE [Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación] Sección 42 (2012). *Manual del dirigente sindical*. <https://www.scribd.com/document/253233841/Manual-Dirigente-Sindical>

Cómo citar este artículo:

Ramírez-Mendoza, O., Ascencio-Baca, G., y Armendáriz-Núñez, E. (2024). Incertidumbre laboral en la promoción y reconocimiento del magisterio mexicano. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, e2183. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2183



Todos los contenidos de *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.