



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**TRABAJO POR ESCRITO QUE  
PRESENTA:**

**SONIA CASTILLO VALLES**

**TEMA DEL TRABAJO:**

**“PROPUESTA DE UNA ADECUADA PROFESIONALIZACIÓN  
DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE, PARA DAR CUMPLIMIENTO A  
LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 3º FRACCIÓN III DE LA  
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”**

**EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**



**FES Aragón**

Nezahualcóyotl, Estado de México, abril del 2015.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **DEDICATORIAS**

### **A MI HIJA SOFI:**

POR SER LA RAZÓN DE VIDA, QUE ME ALIENTA CADA DÍA.

### **A MI ESPOSO SAÚL:**

POR ENSEÑARME QUE LOS SUEÑOS NO TIENEN ALTURA CUANDO TRABAJAS ARDUAMENTE POR ALCANZARLOS.

POR INVITARME A CAMINAR DE LA MANO EN OTRO CAMPO DE ESTUDIO.

POR SER UN EXCELENTE COMPAÑERO DE UNIVERSIDAD; PERO SOBRE TODO, POR SER UN GRAN COMPAÑERO DE VIDA.

### **A LA MEMORIA DE MI PADRE:**

DE QUIEN APRENDÍ LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA DEDICACIÓN Y EL ESFUERZO EN LO QUE SE HACE, PARA SER MEJOR CADA DÍA.

### **A MI MADRE:**

POR SU CARIÑO Y ALEGRÍA QUE ME MOTIVA SIEMPRE.

### **A MARY Y CARLOS:**

PORQUE SIEMPRE COMPARTEN NUESTROS PROYECTOS Y SE APASIONAN CON ELLOS.

**CON RESPETO Y ADMIRACIÓN A TODOS LOS CATEDRÁTICOS DE LA CARRERA DE DERECHO QUE FUERON MIS MAESTROS EN EL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN.**

### **CON ADMIRACIÓN A LA MTRA. DIANA SELENE:**

POR SU APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

### **CON PROFUNDA ADMIRACIÓN A LA MAESTRA ROSA MARÍA VALENCIA GRANADOS:**

POR SU PROFESIONALISMO Y CONSTANCIA CON LA QUE CONTRIBUYÓ A LA ORIENTACIÓN DE ESTE TRABAJO.



**PROPUESTA DE UNA ADECUADA PROFESIONALIZACIÓN  
DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE, PARA DAR CUMPLIMIENTO  
A LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 3º FRACCIÓN III  
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

	<b>Pág.</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>I</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>III</b>

**CAPÍTULO 1**

**DEL SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE**

<b>1.1 SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 DERECHOS.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 OBLIGACIONES.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 FUNCIONES.....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 CLASIFICACIÓN.....</b>	<b>16</b>

**CAPÍTULO 2**

**EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**

<b>2.1 CONCEPTO DE PROFESIONALIZACIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1 Características.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.2 Fundamentos jurídicos.....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 DIFERENCIAS ENTRE EVALUACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE UN SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE.....</b>	<b>25</b>

<b>2.4 ESTÁNDARES CURRICULARES, PERFIL, PARÁMETROS E INDICADORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>27</b>
--	-----------

### **CAPÍTULO 3**

#### **LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE**

<b>3.1 LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 CONSECUENCIAS Y REPERCUSIÓN DE LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 PROPUESTA PARA UNA ADECUADA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 3º FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS .....</b>	<b>40</b>
<b>3.4 ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 2 Y CREACIÓN DEL CAPÍTULO II BIS, DEL TÍTULO II, DE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.....</b>	<b>42</b>
<b>3.4.1 Ventajas.....</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>50</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>51</b>

## INTRODUCCIÓN

En México se han dado Reformas Legislativas en los últimos dos años, particularmente en el área educativa, relacionada con el derecho que tienen los alumnos a la calidad de la educación que se imparte en los centros escolares. En este sentido, se hace responsable directamente al servidor público de que los alumnos logren sus aprendizajes esperados. Y la inquietud obedece a imperativos externos de un mundo global, en el que se pretende que los sujetos alcancen una formación homogénea que cumpla con cierto perfil, parámetros e indicadores.

Los servidores públicos docentes, además de ser sujetos administrativos, son sujetos sociales y, por tanto, como miembros de una comunidad educativa, encargados de la tarea de educar con calidad, tienen el derecho de ser capacitados y actualizados con el mismo interés con el que se les exige una evaluación para determinar un Ingreso, una Permanencia, Reconocimiento y Promoción en el servicio.

Así, resulta claro que el ejercicio docente no se puede reducir a simples ejecuciones de la Ley o ser evaluados independientemente de una profesionalización adecuada que es responsabilidad del Estado Mexicano.

Para cumplir el objetivo, se realiza este trabajo de investigación, que se organiza en tres capítulos. El Capítulo I, titulado Del servidor público docente; recupera al sujeto de la investigación que es el servidor público docente, sus derechos, obligaciones, funciones y su clasificación. El Capítulo II aborda en primer término El Servicio Profesional Docente, sus características y fundamentos jurídicos; en segundo término, las diferencias entre evaluación y profesionalización de un servidor público docente; en tercer término, los estándares curriculares, perfil, parámetros e indicadores de la evaluación del desempeño docente.

El Capítulo III, trata de la falta de profesionalización del servicio público docente, considerando consecuencias y repercusión de su falta de

profesionalización y finalmente como parte más importante, la propuesta para una adecuada profesionalización.

Se utilizaron diversos métodos y técnicas de investigación, uno de los más importantes es el método deductivo que permitió analizar el capítulo primero partiendo de lo general a lo particular o local, el método interpretativo, además, del histórico para recuperar algunos pasajes importantes en la profesionalización, además del estadístico, para poder realizar conclusiones al respecto. La técnica utilizada, fue referente a la investigación documental.

## CAPÍTULO I

### DEL SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE

#### 1.1 SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE

Al hacer referencia a un servidor público, es inevitable pensar en una persona que brinda un servicio de utilidad social; es decir, beneficia a otras personas que forman parte de la sociedad. En este sentido, al servidor público se le ha visto como un sujeto preponderantemente administrativo, ya que las instituciones de la Administración Pública Federal para funcionar requieren del recurso humano que de forma y exteriorice la voluntad del Estado.

Ahora bien, definir al servidor público ha implicado reconocer la relación laboral entre éstos y el Estado, enmarcada por el apartado B del Artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado LFTSE. Esta perspectiva la traza desde el derecho burocrático, un derecho que se ha venido perfilando como una rama autónoma que evoluciona a partir del derecho administrativo aún cuando tiende a asemejarse al laboral. Menciona que “el servidor público es quien presta sus servicios al Estado en forma... con el propósito de atender alguna de las atribuciones, funciones o tareas legalmente asignadas a aquél”<sup>1</sup>.

En el mismo sentido, Sergio Monserrit menciona que el servidor público es “aquella persona física que ha formalizado su relación laboral mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente o en su defecto que figure en la lista de raya de los trabajadores temporales, y que legalmente lo posibilita para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el Gobierno Federal, Gobierno del Distrito Federal, en los Gobiernos Estatales o en los Gobiernos municipales”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *Derechos de los Servidores Públicos*, primera edición, Instituto Nacional de la Administración Pública A. C. UNAM, México, 2002, pág. 4-5.

<sup>2</sup> ORTÍZ SOLTERO, Monserrit, *Responsabilidades legales de los Servidores*, segunda edición, Porrúa, México, 2000, pág.5.

Desde un punto de vista legal, el Artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluye a toda persona que desempeñe un empleo cargo o comisión, a los funcionarios de todos los niveles de Estado, en el dispositivo que a la letra indica:

“Artículo 108. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.

Así entonces, un servidor público es toda persona que desempeña un empleo cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, incluyendo a aquellos que tienen un empleo, cargo o comisión relacionado con la Educación al servicio del Estado. Pero, resulta importante puntualizar que existe cierta complejidad para conceptualizar al servidor público que se dedica a la educación. Esto se debe, a que hay dos ramales o subsistemas educativos<sup>3</sup> en los que el servidor público labora. Los subsistemas educativos son el federal y local. De acuerdo con esto, el concepto toma mayores tintes de tipo laboral o administrativo. En el Estado de México, por ejemplo, hay servidores públicos que laboran en el subsistema educativo federal denominado Servicios Educativos Integrados al Estado de

---

<sup>3</sup> “En el marco de la desconcentración territorial de los aparatos administrativos ocurrida en el año 1992 en México, lo local se transformó radicalmente. Varios estados entregaron su sistema educativo a la federación, subordinados a las políticas centrales y los sistemas educativos estatales se bifurcaron, desde ese entonces conformados en dos subsistemas: el subsistema educativo estatal y el subsistema educativo federal...para el año 2009 en 28 entidades del país se disponía ya de una Secretaría dentro del sector central de la administración pública local como instancia responsable de los servicios educativos en su territorio”. CECILIA FIERRO Evans, TAPIA GARCÍA Guillermo y ROJO PONS Flavio, **Implementación de Políticas Educativas. Descentralización educativa en México OCDE**, México, Octubre 2009, pág. 12.

México, SEIEM<sup>4</sup> y otros que laboran para el subsistema estatal denominado Secretaría de Educación del Estado de México.

En el primer caso, los servidores públicos encargados de labores educativas del subsistema federal son denominados Trabajadores al Servicio del Estado, y tienen la calidad de Trabajadores de la Educación, no se les alude en la ley como servidores públicos del Estado de México, sino como trabajadores. Así lo señala el artículo 4º de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (LTSPPEM), menciona el concepto de servidor público y de trabajador para distinguirlos como a continuación se menciona:

“Artículo 4º. Para efectos de esta ley se entiende:

- I. Por servidor público, toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo;
- II. Por trabajador, la persona física que presta sus servicios, en forma subordinada, en el Subsistema Educativo Federalizado, mediante el pago de un sueldo o salario”.

En el segundo caso, los servidores públicos que laboran en el subsistema estatal denominado Secretaría de Educación del Estado de México, son reconocidos por la ley como servidores públicos docentes. Que dependen del Gobierno del Estado de México. Estos servidores públicos son definidos en su artículo 24 de la misma ley en comento, en su Título Segundo, De los Integrantes del Sistema Educativo Estatal. El precepto normativo referido establece en sus líneas la particularidad señalada de nombrar trabajador al

---

<sup>4</sup> Servicios Educativos Integrados al Estado de México, es un organismo público descentralizado; con personalidad jurídica y patrimonio propios, creado mediante el Decreto No. 103 de la Legislatura Local, de fecha 30 de mayo de 1992, en el marco de la descentralización de la educación básica a los Estados. Tiene el objetivo de ofrecer educación básica y normal de calidad, que proporcione a los educandos una amplia cultura, constituida por habilidades intelectuales, conocimientos básicos en disciplinas científicas, humanísticas y tecnológicas; y valores que incorporen los principios de libertad, justicia y democracia; que propicie en ellos un desarrollo integral y una identidad estatal y nacional; que les permita en el futuro, con responsabilidad social, participar en la conformación de un país más competitivo en el concierto de las naciones. Servicios Educativos Integrados al Estado de México. Disponible: [www.edomex.gob.mx](http://www.edomex.gob.mx) consultado el 5 de septiembre de 2014 a las 8:55 horas.

primero y servidor público docente al segundo. Lo que se puede percibir en el precepto legal que a la letra indica:

“Artículo 24 Los servidores públicos docentes o profesores del Subsistema Educativo Estatal son los servidores públicos generales que prestan servicios de docencia, investigación o difusión, o bien aquéllos que desempeñan funciones directivas o de supervisión en los planteles del propio Subsistema”.

En suma, de acuerdo con el recorrido de tipo doctrinal y legal; el concepto de servidor público docente, es más afín al sujeto mencionado en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), reglamentaria del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque se expresa un Servicio Profesional Docente (SPD) cuyas actividades se relacionan con el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio educativo. De lo que se puede advertir un vínculo administrativo más que laboral con el Estado, debido a que su actividad tiene cada vez mayor control, lo que afecta los derechos de los servidores públicos docentes.

## 1.2 DERECHOS

Los habitantes de la República Mexicana gozan de derechos públicos que encuentran sus límites en la propia Constitución y por ende los servidores públicos en general tienen los mismos derechos. De acuerdo con Sergio García Ramírez, los artículos que fundamentan esos derechos se encuentran en el artículo 5º de la Constitución Política Federal, que faculta a toda persona para dedicarse a cualquier oficio o profesión mientras sean lícitos, el apartado B del artículo 123 constitucional que denomina como la “ley básica en materia de trabajo burocrático”<sup>5</sup> y la LFTSE que recoge y amplía los derechos previstos en la Constitución en su artículo 3º que a la letra dice:

“Artículo 3o. Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

---

<sup>5</sup> GARCÍA RAMÍREZ Sergio, Op. cit., pág.18.

Monserrit por su parte, sostiene que un servidor público formaliza su relación laboral mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo; es decir, “el documento por el que se designa a una persona, por autoridad competente para ocupar un cargo donde se establece una relación laboral entre el órgano estatal y aquél... un acto jurídico por medio del cual se designa a una persona para el cumplimiento de ciertas funciones, servicios o actividades”<sup>6</sup>

Para Sergio García, la relación de trabajo se da en virtud de la sola prestación del servicio subordinado, como fuente de la obligación, sin que sea relevante el origen de la relación, el nombramiento o la lista de raya y concluye “Los trabajadores al servicio del Estado, comprendiendo a los funcionarios y empleados, son regidos por el Derecho laboral; su función está catalogada como un trabajo de carácter especial, por sus fines y naturaleza... el Derecho administrativo estudia estas relaciones, en función de la atracción y la inercia, ya que es tema obligado de su estudio la administración pública y sus órganos. Pero es muy distinto estudiar estas instituciones y los actos que le dan origen, a la prestación de servicios dentro de la administración pública, que como tales, son tutelados por el Derecho del Trabajo”<sup>7</sup>.

Con respecto a estos planteamientos doctrinales anteriores, hablar de los derechos de los servidores públicos, vuelve indispensable considerar la relación laboral que tienen éstos con el Estado. En el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal se encuentran los derechos de los trabajadores al servicio del estado.

A continuación se presenta una tabla que resume los derechos de los servidores públicos docentes entre los más importantes están: una jornada apegada a la ley, un salario digno intangible, pago de vacaciones, derecho a la asociación además de la seguridad social.

Estos derechos se tutelan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo con lo estipulado en materia de trabajo

---

<sup>6</sup> ORTIZ SOLTERO, Monserrit, Op cit, pág. 6.

<sup>7</sup> GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, Op cit., pág. 8.

burocrático, el cual que tiene tres pilares que lo sustentan: el administrativo, laboral y de seguridad social. Los derechos son los siguientes:

<b>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO</b>		
1.	JORNADA DE TRABAJO	Jornada diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente.
2.	DESCANSO Y LICENCIA	Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso. Días de descanso obligatorio, los que marque el calendario oficial. Licencias, en los términos de cada dependencia.
3.	VACACIONES	Vacaciones 20 días al año, trabajadores de más de seis meses dos período de diez días al año y una prima adicional al salario.
4.	SALARIO Y PRESTACIONES ECONÓMICAS	Salario en ningún caso menor que el mínimo. Salario igual para trabajo igual sin importar el género. Intangibilidad del salario. Complemento de salario por antigüedad. Aguinaldo anual. Préstamos a corto, mediano y largo plazo.
5.	DESIGNACIÓN Y PROMOCIÓN	La designación de personal se hará mediante el sistema que permita apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de la Administración Pública. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.
6.	ASOCIACIÓN SINDICAL Y DEFENSA DE INTERÉS	Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Derecho de huelga.
7.	SEGURIDAD SOCIAL DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN DEL INSTITUTO CORRESPONDIENTE	Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas. Jubilación. Retiro por edad. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios. Pensión por cesantía en edad avanzada. Invalidez. Indemnización global. Muerte.
8.	PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES	Se realizarán prestaciones para actividades sociales y culturales.

Consecuentemente desde el punto de vista de la legislatura local, conforme a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123, los derechos de los

servidores públicos docentes en el Estado de México se establecen de forma específica en el artículo 86 de la LTSPeM y son los siguientes:

<b>DERECHOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES CON NOMBRAMIENTO DETERMINADO E INDETERMINADO RELATIVOS AL ARTÍCULO 86</b>	
1. AL TRATO ATENTO Y RESPETUOSO	Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos.
2. SEGURIDAD SOCIAL	Beneficios de la seguridad social en la forma y términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios, ISSEMYM.
3. LICENCIAS	Establecidos en esta ley o en las condiciones generales de trabajo.
4. PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES	Participar en los programas culturales, deportivos y de recreación que se lleven a cabo en favor de los servidores públicos.
5. CAPACITACIÓN	Asistir a las actividades de capacitación que les permitan elevar sus conocimientos, aptitudes y habilidades para poder acceder a puestos de mayor categoría.
6. COMPATIBILIDAD	Impartir horas-clase, siempre y cuando los horarios establecidos para el desempeño de las mismas sean compatibles.
1. NO DISCRIMINACIÓN	Ser respetado en su intimidad, integridad física, psicológica y sexual, sin discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, ideología, preferencia y orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, idioma o color de piel.
2. LICENCIAS	Para desempeñar una comisión accidental o permanente del Estado, de carácter sindical o por motivos particulares, siempre que se soliciten con la anticipación debida y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha de la dependencia o entidad.

Para los servidores públicos con nombramiento indeterminado, se agregan algunos derechos, tal y como lo dispone el artículo 87 de la LTSPeM y se presentan en la siguiente tabla:

<b>DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES CON NOMBRAMIENTO INDETERMINADO RELATIVOS AL ARTÍCULO 87</b>	
1. ASOCIACIÓN SINDICAL Y DEFENSA DENTERÉS	Afiliarse al sindicato correspondiente. Tratar por sí o por conducto de su representación sindical los asuntos relativos al servicio. Obtener licencias para desempeñar comisiones sindicales o para ocupar cargos de elección popular. Obtener becas para sus hijos, en términos de las disposiciones relativas.
2. PROMOCIÓN	Obtener ascensos, de acuerdo a las disposiciones escalafonarias aplicables.
3. INFORMACIÓN	Recibir los reglamentos correspondientes.

En relación a las tablas anteriores, se puede analizar que mientras en la Constitución Federal se vierten con más fuerza las garantías sociales del trabajador, en legislación local, se resaltan como derechos algunos aspectos de la relación con la administración o la autoridad. Pantolini y Vitar al reflexionar el papel del docente como funcionario o empleado<sup>8</sup>, resaltan que esa tarea conlleva a múltiples debates y polémicas entre gobiernos y sindicatos a la hora de establecer regulaciones de los derechos laborales, en México ha desencadenado una serie de manifestaciones a nivel nacional por parte de agremiados a diversos sindicatos.

Además, con la entrada en vigor de la LGSPD, con la bandera del respeto a los derechos de los trabajadores educativos, la Autoridad ha dejado de lado la participación a los sindicatos magisteriales. Específicamente por el control del Ingreso, la Promoción, Reconocimiento y Permanencia al SPD. En consecuencia, se convierte al servidor público docente en un sujeto al que se le medirá su labor de acuerdo con perfiles y parámetros, mientras que sus derechos conferidos en la Constitución, quedan poco claros.

### **1.3 OBLIGACIONES**

Las obligaciones de los servidores públicos docentes están relacionadas con la parte administrativa y otras con la parte laboral, pues son éstas, las que vienen desplegando ciertas tensiones que son importantes para este trabajo de investigación. En este sentido, respecto a las obligaciones administrativas que tienen los servidores públicos docentes se puede puntualizar que son: la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Como a todo servidor público se le tutelan dichas obligaciones administrativas en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

---

<sup>8</sup> Vid. PANTOLINI Vilma y VITAR Ana, “*El docente, ¿empleado o funcionario? Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires*”, en [www.suteba.org](http://www.suteba.org) consultado del 10 de septiembre de 2014, a las 9:00 horas.

A continuación se señala el precepto de ley que a la letra dice:

“Artículo 113. Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones”.

Como lo señaló el precepto anterior, las responsabilidades pueden caer en la suspensión, inhabilitación o sanciones económicas, que devengan de un procedimiento administrativo.

Para Bautista Alvarado, consecuentemente “el cúmulo de obligaciones que los servidores públicos tienen a cargo son de dos órdenes: un catálogo general que es aplicable a todo servidor público, sea cual fuere la función que desempeñe y cuyos enunciados se contienen en la Constitución... y un catálogo específico por cada dependencia aplicable a los servidores públicos por el desempeño de funciones concretas, y cuya regulación se contiene en los ordenamientos que norman su actuación”<sup>9</sup>. Acorde a esta postura doctrinaria, se constata de forma específica en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (LRSPM) en el artículo 42, que el precepto legal señala:

“Artículo 42. Para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban ser observadas en la prestación del servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que correspondan al empleo, cargo o

---

<sup>9</sup> BAUTISTA ALVARADO, S.D. *Habilidades de dirección del servidor público, en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2008*, Edición electrónica gratuita. Texto en [www.eumed.net/tesis/2008/sdba/](http://www.eumed.net/tesis/2008/sdba/) consultado 5 de septiembre de 2014, a las 2:00 horas.

comisión, todo servidor público, sin perjuicio de sus derechos y deberes laborales, tendrá las siguientes obligaciones de carácter general...”.

El artículo anterior comprende treinta y dos obligaciones. Aunque no se pretende profundizar en ellas, es importante reconocerlas. De forma específica se resumen en el siguiente cuadro:

<b>RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 42</b>	
DILIGENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Máxima constancia, esmero, cuidado en el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.</li> <li>○ Observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.</li> </ul>
LEGALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las Leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos.</li> <li>○ Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley prohíba.</li> </ul>
HONRADEZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir por sí o por interpósita persona, dinero, objeto mediante enajenación a su favor.</li> </ul>
LEALTAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquellas.</li> </ul>
IMPARCIALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Observar en la dirección de sus subalternos las debidas reglas del trato con respeto y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad.</li> </ul>
SUPERIORES JERÁRQUICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Observar respeto y subordinación legítimas a sus superiores inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones.</li> <li>○ Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría o del órgano de control interno conforme a su competencia...</li> </ul>

A raíz de estos postulados legales federales y locales se observa que las obligaciones laborales tienen que ver con la relación de subordinación que guarda el servidor público con el estado. Por ejemplo, la conducta ilícita, se halla sancionada por la legislación laboral independientemente de que se aborde en otras leyes, e implica la suspensión laboral o el cese de los efectos de un nombramiento, lo que de ser necesario se demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Correspondiente.

Desde otra perspectiva Sergio García Ramírez, clasifica las responsabilidades de los servidores públicos como política, civil, penal, administrativa o laboral. Así, las responsabilidades las clasifica como administrativas pues su labor implica una función pública; política, acorde a su investidura; laboral ya que realiza una prestación de servicios de forma subordinada; penal y civil pues como persona debe responder de conductas que le son atribuibles<sup>10</sup>. De manera que al servidor público le puede resultar una responsabilidad de acuerdo a estas esferas, la administrativa, laboral, política, penal y civil.

#### **1.4 FUNCIONES**

El conjunto de competencias atribuidas a los órganos administrativos constituyen la variedad de funciones públicas que deben ser desarrolladas por las personas naturales vinculadas mediante una relación de servicio. Las funciones que se realizan los servidores públicos para la administración, están relacionadas con el servicio que tiene una utilidad para los otros. A ese respecto, no se puede dejar de lado que etimológicamente la palabra administración deriva de la voz latina “ministrare” que significa servir o cuidar, de ahí que la función principal esté encaminada a ello.

Ahora bien, hay una diferencia sustancial que consiste en la designación del funcionario, que constituye un encargo especial o una delegación transmitida por la ley; en cambio, la de un empleado que supone un complemento al desempeño de la función pública mediante el servicio que presta al Estado.

Jorge Jiménez Alonso menciona las funciones que deben realizar los altos funcionarios, funcionarios y empleados al servicio del Estado y es de resaltar que la función del servidor público docente puede inscribirse en la de empleado en virtud de un nombramiento, que le indica el servicio para un

---

<sup>10</sup> Vid. GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, pág. 64.

Órgano de Estado, normalmente en actividades de apoyo a un funcionario público<sup>11</sup>. En el siguiente cuadro se resumen esas funciones:

<b>FUNCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>	
ALTO FUNCIONARIO	Es persona de primer nivel en el ejercicio de la administración pública. Su función se identifica con los fines del Estado; sus actos trascienden a los particulares y afectan o comprometen al Estado. Constituyen lo que para el apartado son los altos empleados o representantes del empleador, quienes no se rigen por el estatuto laboral. El empleador original es el Estado, representado por su gobierno, y los altos funcionarios hacen las veces de sus representantes; son "empleadores físicos" de la persona jurídica Estado.
FUNCIONARIO	Es la persona que realiza una función pública, que tiene poder de decisión, mando de persona y ejercicio de autoridad. Es, propiamente dicho, el empleado de confianza que cataloga y describe el artículo 5º. de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
EMPLEADOS	Es toda persona física que presta un servicio para algún órgano del Estado, en virtud de un nombramiento y que se desempeña normalmente en actividades de apoyo al funcionario. Su labor no implica un poder de decisión, disposición de la fuerza pública o representación estatal alguno.

Entonces, en concordancia con Jiménez Alonso el funcionario expresa la voluntad estatal y los empleados sólo se ocupan de examinar, redactar y contratar documentos, realizar cálculos y tramitar o desarrollar cualquiera otra actividad afín que no implique representación alguna.

Para el caso específico de esta investigación, los servidores públicos docentes se pueden ubicar en el desempeño de la función de empleados, al realizar actividades de docencia e investigación o de difusión o de técnica educativa.

## 1.5 CLASIFICACIÓN

La clasificación de los servidores públicos ha sido tratada de forma doctrinaria para resaltar la naturaleza jurídica de una vinculación y el rango que

<sup>11</sup> Vid. JIMÉNEZ ALONSO, Jorge, *El régimen jurídico de los servidores públicos. Ponencia presentada ante la XXXIII Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y la Previsión Social*, Revista Vínculo Jurídico Revista 20, Octubre-Diciembre 1994. Págs. 5-10

ocupa el servidor público en la administración como lo resalta Jiménez Alonso<sup>12</sup>.

Desde el punto de vista legal, en el artículo 6 de la LTSPem, se establece que los servidores públicos se clasifican de conformidad con su nombramiento como servidores públicos generales y servidores públicos de confianza; que a su vez pueden ser determinados o indeterminados. Determinados si el nombramiento tiene fecha de término e indeterminados si son de base. Los artículos 7 y 8 de la misma los define como se muestra a continuación:

<b>SERVIDORES PÚBLICOS</b>	
SERVIDORES PÚBLICOS GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Los que prestan sus servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional o de apoyo, realizando tareas asignadas por sus superiores o determinadas en los manuales internos de procedimientos o guías de trabajo, no comprendidos dentro del siguiente artículo.</li> </ul>
SERVIDORES PÚBLICOS DE CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiera de la intervención directa del titular de la institución pública o del órgano de gobierno.</li> <li>○ Aquéllos que tengan esa calidad en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto.</li> <li>○ Son funciones de confianza: las de dirección, inspección, vigilancia, auditoría.</li> </ul>

Para el caso que nos ocupa, se encuentran dentro de los servidores públicos generales. Su función es prestar servicios de docencia, investigación o difusión o en el desempeño de funciones directivas o de supervisión en los planteles del propio subsistema.

---

<sup>12</sup> Vid. Idem.

## CAPÍTULO 2 EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

### 2.1 CONCEPTO DE PROFESIONALIZACIÓN

La palabra profesionalización de acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua, significa “acción y efecto de profesionalizar”<sup>13</sup> mientras que profesionalizar, quiere decir “dar carácter de una profesión a una actividad”<sup>14</sup>. Ahora bien, la palabra profesión, desde el punto de vista etimológico, tiene sus raíces en el latín “professio”, “que significa actividad o efecto de profesar”<sup>15</sup>, aunque en la actualidad ante las condiciones de los nuevos ordenamientos del mercado de trabajo, la profesión ya no es sólo una mera actividad, es definida como una disciplina, se adhiere a patrones éticos establecidos, que son aceptados por la sociedad, donde los sujetos son poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, con lo que se preparan para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros. Así, se puede deducir que la profesionalización, es el acto de hacer que un individuo logre desarrollar conocimientos y habilidades para ejercer una actividad de alto nivel a favor de otros. Desde el punto de vista educativo y conforme a las aportaciones de Espinosa, la profesionalización puede ser vista como una categoría o como un proceso.

La profesionalización como categoría, es un concepto de generalidad dentro de la ciencia; relacionada con las ciencias sociales como las ciencias del trabajo, la sociología y las ciencias de la educación que pese a seguir siendo utilizada y haberse incorporado al lenguaje común, se ha ido erosionando, perdiendo su capacidad analítica y prospectiva; esto quiere decir, que no debe

---

<sup>13</sup> REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española (DRAE)* es la obra de referencia de la Academia, s/pág. 22ª edición, Madrid, 2001, consultada en <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>, consultado el 11 de septiembre de 2014, a las 5:45 horas.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ CASTRO, Santiago *Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español*, edición actualizada, Esfinge, México, 2014, pág.52.

encerrarse solamente en la pragmática del mercado sino, también debe permitir la apropiación universal del conocimiento y la formación de una ciudadanía plena. La profesionalización como proceso, debe posibilitar el diseño de la formación de profesionales, bajo ciertas prácticas, en contextos escolares, comunitarios, y empresariales, en una relación dialéctica entre estos contextos y otros que los contraponen<sup>16</sup>.

En la legislación mexicana, no existe propiamente el término profesionalización docente, la Administración Pública de carácter local, entiende la profesionalización del servidor público de manera general “como un sistema que eleva las capacidades del servidor público mediante la formación, actualización, capacitación y desarrollo, para encausar el conocimiento, habilidades, actitud y desempeño hacia una superación tanto personal como profesional”<sup>17</sup>. Con lo anterior, se pretende que la administración, cuente con servidores públicos con vocación, voluntad y competencia para atender las demandas, llevar a cabo los programas de gobierno y otorgar beneficios concretos a los ciudadanos, y de acuerdo con esta lógica, los servidores públicos más calificados, garantizarán su movilidad y estabilidad laboral, de acuerdo con su desempeño.

En el mismo sentido; la palabra profesionalización, indica capacitación, formación, actualización, especialización y evaluación. La naturaleza de la ocupación y la forma de ejercerla que tiene cada profesional es el desempeño de la práctica profesional y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores. A pesar de que se pueden encontrar estos conceptos desde una perspectiva doctrinal y política; paradójicamente, el concepto de profesionalización docente, no se hace presente, en la legislación de nuestro país.

---

<sup>16</sup> Vid. ESPINOSA, Julieta, “La constitución de las prácticas de profesionalización de formación de docentes en México”, en *Revista Perfiles Educativos*, Vol.36, No. 143, México, Enero, 2014. págs.3-15.

<sup>17</sup> GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, “Profesionalización de los servidores públicos”, consultado en [www.edomex.gob.mx](http://www.edomex.gob.mx), consultado a las 20:30 horas, el 9 de septiembre de 2014.

Actualmente, existe un debate en cuanto a la profesionalización docente, ya que uno de los imperativos que enfrenta el sistema educativo mexicano como lo menciona el Doctor Abel Pérez Ruiz “es el aseguramiento de la calidad de los aprendizajes bajo el principio de preparar nuevas generaciones dentro de un escenario global cada vez más incierto y demandante”<sup>18</sup>, en este orden de ideas, lo que se busca es alentar al sistema educativo a una racionalidad de mercado y uno de los puntos clave según Cañadell “es el tránsito de una educación centrada en el servicio público –como garante del derecho de la ciudadanía- a una educación al servicio de la economía como una forma de inversión personal”<sup>19</sup>.

De lo anterior se puede inferir, que la profesionalización docente se refiere a la formación, actualización, capacitación y desarrollo, para encausar los conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño de los docentes para lograr una mejoría en la calidad del aprendizaje de los alumnos.

## **2.2 SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**

El servicio profesional docente requiere de políticas, estrategias y acciones que garanticen el aprendizaje de los docentes a lo largo de toda su vida profesional. Los servidores públicos docentes, son un factor trascendental en la organización y realización de los servicios educativos; por ello, deben considerarse sujetos de aprendizaje permanente y protagonistas de una profesión en constante construcción. Los docentes requieren actualizarse continuamente para enfrentar los cambios sociales y poder comprender e incidir de manera decisiva en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes, en una constante formación científica. A continuación se describen sus características y fundamentos jurídicos.

---

<sup>18</sup> PEREZ RUÍZ, Abel, “La Profesionalización Docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales”, *el cotidiano: Revista de la realidad mexicana actual*, No. 184, marzo-abril, 2014. pág. 115.

<sup>19</sup> CAÑADEL, R. “Cómo afecta la globalización a la educación”. En Polo, P. y Verger, A. (Compiladores). *Educación Globalización y sindicalismo*. Barcelona, 2008. págs. 23-29.

### 2.2.1 Características

Como se trató en el apartado anterior, en la legislación mexicana no aparece el concepto de profesionalización docente, lo que define la ley es el Servicio Profesional Docente. Lo anterior se puede explicar, si se considera la responsabilidad que tiene el servidor público para cumplir con una tarea encomendada por la autoridad con el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los alumnos. El SPD tiene el carácter de ser un mecanismo que oficializa un esquema de rendición de cuentas para establecer un alcance real de las actividades docentes con base en determinados parámetros y perfiles del desempeño escolar. Abel Pérez, señala que las expectativas hacia la labor docente responden a momentos específicos imbuidos de razonamientos de política pública que buscan ordenar su práctica profesional.

En la actualidad, las exigencias en torno a su desempeño se nutren de nuevos componentes acorde a los nuevos tiempos de las recomendaciones hechas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)<sup>20</sup> al gobierno mexicano que son: la articulación entre la formación inicial y la formación permanente del docente, la inserción a programas de estímulos económicos, el manejo de una pedagogía centrada en el aprendizaje del alumno, práctica profesional sujeta a evaluación, ingreso a docencia mediante concurso de oposición, dominio de nuevos enfoques curriculares e ingreso a periodos de prueba como elemento de certificación<sup>21</sup>.

Se hace un imperativo legal en nuestro país que el SPD comprenda un conjunto de actividades que se refieren al Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo, el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los

---

<sup>20</sup> De sus siglas en inglés OECD, The Organisation for Economic Co-operation and Development, en español Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE Es un foro único en donde los gobiernos de 34 economías trabajan conjuntamente para enfrentar los desafíos económicos y sociales de la globalización. En <http://www.oecd.org/> consultado a las 18:00 horas del 15 de septiembre de 2014.

<sup>21</sup> Vid. PÉREZ RUÍZ, Abel, Op.cit. pág. 115.

conocimientos y capacidades del Personal docente. La LGSPD, en su artículo 4 estipula:

“Artículo 4. Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

... XXXII. Servicio Profesional Docente o Servicio: Al conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados...”.

Así se puede concluir, que no aparece conceptualizada la profesionalización docente, pero sí el Servicio Profesional Docente. Las actividades se relacionan con el Ingreso entendido como el acceso formal al SPD. La característica principal es que se llevará a cabo mediante concursos de oposición de forma anual, donde el requisito es la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias para la actividad determinada.

Con respecto a la Promoción, se define como el acceso a categoría o nivel docente superior al que se tenga, sin que ello implique necesariamente el cambio de funciones, o ascenso a un puesto de mayor responsabilidad e incluso de nivel de ingresos. Por su parte, el Reconocimiento se entiende como los apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgarán al personal que destaque en el ejercicio de sus funciones.

La Permanencia en el Servicio, se especifica como la continuidad en el servicio y se resalta además que será con pleno respeto a los derechos constitucionales. 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

La Permanencia en el Servicio se esclarece en el artículo 53 de la LGSPD que a la letra dicta:

“Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente.

El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior, tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, 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 que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda”.

De donde resulta que al servidor público docente se le podrán dar por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa, cuando el Estado al tener la obligación de brindar una capacitación también de calidad no lo ha hecho desde hace muchos años y ahora los derechos laborales forman parte del control administrativo.

### **2.2.2 Fundamentos jurídicos**

Atendiendo a los requerimientos internacionales como el que se mencionó en el apartado anterior, en México se llevó a cabo impulsada por el ejecutivo, la Reforma Educativa del año 2013. Esta reforma, impactó nuestra ley suprema en sus artículos 3º, 73 y 123 además de la ley preponderantemente educativa, la Ley General de Educación (LGE). Aunado a ello, se promulgaron nuevas leyes en materia educativa, como son la LGSPD reglamentaria del artículo 3º Fracción III de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, y la Ley del Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (LINEE) reglamentaria del mismo artículo, pero en su fracción IX también de la Constitución Federal.

Es de resaltarse en La Reforma Educativa, el párrafo adicionado, mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013, al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

“Artículo 3º ...El estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos...”.

Con lo anterior, se otorga a todos los alumnos de la educación básica la garantía de calidad educativa y para poder cumplir ese cometido, se reformó también el artículo 73, fracción XXV de la Constitución Federal, mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2013. En el mismo sentido, el 11 de septiembre de 2013 se brindó la facultad al Congreso para establecer el SPD. El precepto normativo dicta lo siguiente:

“Artículo 73. El Congreso tiene la facultad:  
...XXV. Para establecer el Servicio Profesional Docente en términos del artículo 3o. de esta Constitución...así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la federación, los estados y los municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la república, y para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad...”

Después de haber establecido la garantía de la calidad educativa, se faculta al congreso para establecer el SPD, como un servicio para la sociedad, con la exigencia de que éste cumpla con las expectativas sociales de que los alumnos logren sus aprendizajes con calidad.

En la LGSPD, en el artículo 13 se describen los propósitos primordiales de Servicio Profesional Docente, entre los que se destacan: el mejoramiento, en

un marco de inclusión y diversidad, de la calidad en la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos, así como el progreso del país; el mejoramiento de la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios; un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión; el desarrollo de un programa de estímulos e incentivos, con base en la evaluación, de la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión; además del reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.

### **2.3 DIFERENCIAS ENTRE EVALUACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE UN SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE**

Es indispensable hacer una diferencia entre la evaluación y la profesionalización. Evaluar implica valorar y tomar decisiones que impactan directamente en la vida de los otros, es un proceso sistemático, continuo e integral destinado a determinar hasta que punto se han cumplido los objetivos educacionales. Aunque debido a un estado de incertidumbre existen varios supuestos en torno a la evaluación. Desde la perspectiva de investigadores como Manuel Gil Antón, es vista además como “el conjunto de instrumentos que permitirán conocer y sopesar una diversidad de variables y condiciones que han hecho posible que la educación en el país siga en el naufragio”<sup>22</sup>.

De acuerdo con Silvia Smelkes directora del INEE, la evaluación servirá para obtener información útil con el fin de formular juicios de valor y contribuir a la toma de decisiones, servirá de acuerdo con la política educativa mexicana para conocer el nivel en el que se encuentran los docentes, se valorará su capacidad para mejorar y se definirá si permanecen frente a grupo. Además,

---

<sup>22</sup> GIL ANTÓN, Manuel, *La evaluación como derecho. Sylvia Schmelkes y Manuel Gil. Una conversación*, en <http://www.educacionfutura.org/> 18:30 horas el día 3 de octubre de 2014.

resalta que debería entenderse “la evaluación como un derecho”<sup>23</sup>, se le apuesta a la evaluación a que todos los docentes crezcan en términos profesionales. En la perspectiva legal, el concepto de Servicio Profesional Docente se relaciona con las actividades encaminadas al Ingreso, Promoción, Permanencia y Reconocimiento de los docentes en el servicio público de nuestro país. En todo ese proceso, del SPD aparece el término evaluación entendida como la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función. Así, los actores y centros educativos entrarán en una lucha desigual desde el comienzo por alcanzar estándares de rendimiento por medio de mediciones, debido a que el criterio mencionado parece empatar la profesionalización con la evaluación<sup>24</sup>. Si bien, los resultados de una evaluación pueden brindar información valiosa para el servicio profesional de un docente, la profesionalización y la evaluación tienen diferencias que es importante precisar para el sentido de este trabajo de investigación. Mientras, el SPD tiene como objetivo principal el mejoramiento de la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas y un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión; debido a que la profesionalización se ve ligada a una cualificación que somete a los trabajadores de la educación; en tanto posibilita una adaptación más consecuente del trabajador, a la pragmática de un mercado global, dejando de lado sus derechos. La evaluación es vista como el resultado de una

---

<sup>23</sup> En la entrevista realizada a la Directora del INEE por parte de Manuel Gil Antón Investigador del Colegio de México el 3 de octubre de 2014 se menciona además: ...Sylvia Schmelkes: La evaluación tiene como finalidad mejorar y la evaluación debe ser formativa y no punitiva. Debe servir para que las personas crezcan como alumnos o maestros, y para que se desempeñen mejor como maestros o directivos. El propósito central de la evaluación es que todos crezcan en términos profesionales. Si podemos cumplir esto, vamos a tener credibilidad.

Manuel Gil: Claro, porque hay personas que esperan que para que el INEE sea creíble, deben ser despedidos 10 mil o 15 mil profesores.

Sylvia Schmelkes: Ah bueno, yo digo que si salen dos o tres maestros va a ser creíble el INEE (risas). Lo que te quiero decir es que incluso he llegado a pensar que la evaluación es un derecho porque eso es lo que te da la posibilidad efectivamente de mejorar, y tendríamos que verlo así, como un instrumento que me ayuda y me da insumos para crecer profesionalmente. Vid., Idem.

<sup>24</sup> Vid. SMELKES, Silvia. Conferencia Magistral "**La evaluación para la superación profesional docente**" el día 22 de marzo de 2014. [www.youtube.com](http://www.youtube.com) consultado a las 18:30 horas el día 3 de octubre de 2014.

medición u observación del SPD y el sistema educativo en general, donde la profesionalización del docente no aparece delineada de manera clara.

Con todo lo anterior, la profesionalización tendría que albergar un abanico de posibilidades de capacitación y habilitamiento para el desempeño, ya que es el proceso social por el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio; y definitivamente implica estrategias distintas además de la evaluación.

## **2.4 ESTÁNDARES CURRICULARES, PERFIL, PARÁMETROS E INDICADORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Para la evaluación del desempeño docente, se pueden ubicar dos aspectos trascendentales, por un lado los estándares curriculares que son de carácter pedagógico y se relacionan con los aprendizajes esperados de los alumnos y por otro el perfil del servidor público docente, los parámetros e indicadores del desempeño de la función que establece la LGSPD.

Los Estándares Curriculares se organizan en cuatro periodos escolares de tres grados cada uno. Estos cortes corresponden, de manera aproximada y progresiva, a ciertos rasgos o características clave del desarrollo cognitivo de los estudiantes. Los estándares son el referente para el diseño de instrumentos que, de manera externa, evalúan a los alumnos. El resultado de un sistema como éste es el seguimiento progresivo y longitudinal de los estudiantes. Los Estándares Curriculares integran esa dimensión educativa y establecen cierto tipo de ciudadanía global, producto del dominio de herramientas y lenguajes que permitirán al país su ingreso a la economía del conocimiento e integrarse a la comunidad de naciones que fincan su desarrollo y crecimiento en el progreso educativo<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Vid. Plan de Estudio de Educación Básica 2011. México, SEP, pág. 42.

Como se viene manifestando, la preocupación y propósito principal del SPD es la evaluación y en el artículo 2 aparece como su objeto. El precepto normativo a la letra indica:

“Artículo 2 Esta Ley tiene por objeto:

- I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior;
- II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente;
- III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente, y
- IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

Por otro lado, pero en el mismo sentido, el artículo 4 de LGSPD define los conceptos de perfil, parámetro e indicador. Estableciendo como perfil, al conjunto de características, requisitos o cualidades o actitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente. Los parámetros, se conceptualizan como valores de referencia para medir avances y resultados en el cumplimiento de los objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función, en este caso del desempeño docente. Aunado a ellos están los indicadores, instrumentos utilizados para medir el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, objetivo o meta.

El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos al decretar La Ley Instituto Nacional de Evaluación de la Educación reglamentaria del artículo 3º de la Constitución Federal, en su fracción IX, establece un Sistema Nacional de Evaluación Educativa y un Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. El primero de ellos se define en el artículo 10 que a la letra dice:

“Artículo 10. El Sistema Nacional de Evaluación Educativa es un conjunto orgánico y articulado de instituciones, procesos, instrumentos, acciones y demás elementos que contribuyen al cumplimiento de sus fines, establecidos en la Constitución Política de los Estados”.

También establece la autonomía técnica, de gestión y presupuestaria; cuya organización corresponde al Instituto Nacional para la Evaluación de la

Educación. Y a este respecto el artículo 22 de la Ley del INEE lo define de la siguiente forma:

“Artículo 22. El Instituto es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, conforme lo dispone la fracción IX del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Instituto contará con plena autonomía técnica, de gestión, presupuestaria y para determinar su organización interna”.

El INEE, tiene una diversidad de tareas, éstas se organizan en dos grandes rubros: las tareas relacionadas con la coordinación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa y otras relacionadas con evaluar la calidad del desempeño y resultados del Sistema Educativo Nacional.

Las tareas del primer rubro tienen que ver con la coordinación, la evaluación de procesos, el diseño de indicadores, establecimiento de mecanismos de interlocución con autoridades, impulso a la política de evaluación nacional; mientras que las del segundo rubro, se refieren a la generación, recopilación, análisis y difusión de información para el mejoramiento del sistema de evaluación que se considera a su vez contribuirá a la mejora de los aprendizajes y finalmente la Celebración de actos jurídicos con autoridades para formalizar su participación en materia de evaluación.

Lo que resulta en general, es que si bien, hay un encargo de la Evaluación del Sistema Educativo Nacional, se integran además actividades para valorar el desempeño docente, así como la emisión de directrices para la toma de decisiones respecto a estos servidores públicos. Con lo que se especifican tareas en materia de SPD, para la Educación Básica y Media Superior que imparte el Estado, éstas también vinculadas en todo a la evaluación.

En el artículo 27 de la Ley del INEE aparecen las tareas relacionadas con la coordinación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa y las relacionadas con evaluar la calidad del desempeño y resultados del Sistema Educativo Nacional y se sintetizan en el siguiente cuadro:

<b>TAREAS DEL INEE ENCAMINADAS A LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>	
Tareas, relacionadas con la coordinación del Sistema Nacional de Evaluación Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fungir como autoridad en materia de evaluación educativa a nivel nacional.</li> <li>○ Coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa.</li> <li>○ Contribuir a la evaluación de los procesos de formación, actualización, capacitación y superación profesional de los docentes.</li> <li>○ Diseñar, implementar y mantener actualizado un sistema de indicadores educativos y de información de resultados de las evaluaciones.</li> <li>○ Establecer mecanismos de interlocución con autoridades educativas y en su caso escolares, para analizar los alcances e implicaciones de los resultados de las evaluaciones.</li> <li>○ Formular, en coordinación con las Autoridades Educativas, una política nacional de evaluación de la educación encauzada a mejorar la calidad del Sistema Educativo Nacional.</li> </ul>
Tareas relacionadas con evaluar la calidad del desempeño y resultados del Sistema Educativo Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Generar, recopilar, analizar y difundir información que sirva de base para la evaluación del Sistema Educativo Nacional y, emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones para la mejora de la calidad de la educación y su equidad.</li> <li>○ Diseñar e implementar evaluaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los aprendizajes de los educandos, con especial atención a los diversos grupos regionales, a minorías culturales y lingüísticas y a quienes tienen algún tipo de discapacidad.</li> <li>○ Celebrar actos jurídicos para formalizar la participación, colaboración y coordinación en materia de evaluación educativa con las Autoridades Educativas, así como con entidades y organizaciones de los sectores público, social y privado, tanto nacionales como extranjeros.</li> </ul>

Se hace evidente en el precepto normativo referido, la encomienda de un exceso de actividades. Entonces, se puede vislumbrar que se requiere un sistema específico referente a la profesionalización; debido a que ésta, aún cuando indica evaluación, tiene propósitos específicos. La profesionalización implica capacitación, formación, actualización, especialización y está ligada al sujeto profesional de la educación.

En la Ley del INEE se especifican tareas en materia del Servicio Profesional Docente y se encuentran estipuladas en el artículo 28 de la Ley referida, todas ellas encaminadas a una evaluación, determinación de indicadores y parámetros para la idoneidad en el desempeño de los servidores públicos docentes. Estas tareas pueden observarse en la tabla siguiente:

<b>TAREAS DEL INEE EN MATERIA DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE</b>	
Definición	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Los procesos de evaluación.</li> <li>○ Los programas para evaluar, en coordinación con autoridades.</li> </ul>
Expedición	<p>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 e los aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Evaluación para el ingreso al servicio docente, así como para la promoción.</li> <li>○ Evaluación del desempeño, determinando el propio Instituto los niveles mínimos.</li> <li>○ Atributos, obligaciones y actividades de quienes intervengan en las distintas fases esta evaluación, selección y capacitación de los mismos.</li> <li>○ Requisitos y procedimientos para la certificación de los evaluadores.</li> <li>○ Selección, previa evaluación, de docentes que se desempeñarán de manera temporal en funciones técnico pedagógicas.</li> <li>○ Difusión de resultados de la evaluación del ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio profesional docente.</li> <li>○ Participación de observadores de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil.</li> </ul>
Autorización	De parámetros indicadores así como las etapas, aspectos y métodos de evaluación obligatorios.
Asesoramiento	A las Autoridades Educativas en la formulación de sus propuestas para mantener actualizados los parámetros e indicadores de desempeño.
Supervisión	De los procesos de evaluación y la emisión de los resultados.
Validación	La idoneidad de los parámetros e indicadores, de conformidad con los perfiles aprobados por las Autoridades Educativa.
Aprobación	De los elementos, métodos, etapas y los instrumentos para llevar a cabo la evaluación y de los componentes de la evaluación del programa de incentivos que establezca LGSPD.

Las atribuciones que se le han dado al INEE han generado en nuestro país puntos de vista encontrados entre autoridades, actores y críticos. Estos últimos afirman que se ha cometido un error al pensar que la evaluación es la pócima mágica que transformará, por sí sola, a todo el sistema educativo, además de suponer que la institución responsable de evaluar INEE habrá de ser el hechicero indicado para producir el milagro. Además de que existe una sobrecarga de tareas para este instituto, ya que también se le asignan demasiadas competencias relacionadas con el Sistema de Profesionalización Docente, ligadas a los estándares y parámetros de medición.

Por ejemplo, en el primer examen de ingreso al SPD se utilizaron Criterios Técnicos y de Procedimiento para el análisis de los instrumentos de

evaluación, que se publicaron en el Diario Oficial de la federación el 9 de julio de 2014.<sup>26</sup>

Los descriptores genéricos de los niveles de desempeño docente que se utilizaron se indican en la siguiente tabla:

Descriptores genéricos de los niveles de desempeño	
Nivel de desempeño	Descriptor
Nivel I (N I)	Dominio insuficiente de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente.
Nivel II (N II)	Dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente.
Nivel III (N III)	Dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente, <i>con amplia capacidad de generalización a situaciones didácticas novedosas y complejas.</i>

FUENTE: DOF 9 de julio de 2014 “Criterios Técnicos y de Procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la definición de las listas de prelación de los concursos de oposición para el ingreso al SPD en Educación Básica y Media Superior y para la promoción a cargos con funciones de Dirección en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2014-2015, en [www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx) consultado el 17 de septiembre de 2014 a las 7:00 horas.

En los instrumentos de evaluación de tipo criterial, la calificación de cada sustentante se contrastó con un estándar de desempeño establecido por un grupo de expertos que describió el nivel de competencia requerido para algún propósito determinado, que se tradujo en los conocimientos y habilidades que, en cada instrumento de evaluación, se consideran indispensables para un desempeño docente adecuado. En este sentido, el estándar de desempeño delimitó el marco interpretativo de las puntuaciones obtenidas en un instrumento por los sustentantes. Se pretende que el proceso evaluativo tenga tres etapas. En la primera etapa, con el fin de contar con un marco de

<sup>26</sup> “Criterios Técnicos y de Procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la definición de las listas de prelación de los concursos de oposición para el ingreso al SPD en Educación Básica y Media Superior y para la promoción a cargos con funciones de Dirección en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2014-2015”. DOF, 9 de julio de 2014, en [www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx) consultado el 17 de septiembre de 2014 a las 7:00 horas.

referencia común para los distintos instrumentos de evaluación, se establecerán descriptores genéricos de los niveles de desempeño que se utilizarán, para orientar el trabajo de los comités académicos. Para todos los instrumentos se utilizarán tres niveles de desempeño posibles: Nivel I (N I), Nivel II (N II) y Nivel III (N III).

En la segunda etapa, una vez establecidos los puntos de corte que dividen el rango de calificaciones para diferenciar los niveles de desempeño en cada instrumento, los Comités Académicos deberán describir los conocimientos y habilidades específicos que están implicados en cada nivel de desempeño, en términos de lo que, en cada caso, conoce y es capaz de hacer un sustentante.

En la tercera etapa, una vez que se han establecido los puntos de corte, el sustentante será ubicado en un nivel de desempeño en función de la puntuación alcanzada y el estándar de desempeño definido por los expertos para cada examen que haya presentado. El sustentante idóneo será aquel que obtenga, al menos, el nivel de desempeño II (N II) en todos y cada uno de los instrumentos de evaluación que constituyen el proceso de evaluación, según se define en los lineamientos del concurso.

El primer grupo de desempeño (A), se conformará con aquellos sustentantes que alcancen el nivel de desempeño III (N III) en todos los exámenes involucrados en su proceso de evaluación. El segundo grupo de desempeño (B), se conformará por los aspirantes que alcancen el nivel de desempeño II (N II) en uno de los exámenes considerados en su proceso de evaluación, y el nivel de desempeño III (N III) en todos los demás. El tercer grupo de desempeño (C), se conformará por los aspirantes que alcancen el N II en dos de los exámenes (o en los dos únicos) y el N III en todos los demás (considerando que hayan sustentado tres o más exámenes).

Con respecto a la evaluación de los servidores públicos docentes para determinar la Permanencia, los criterios aún no se establecen, pero se espera que sean parecidos a los anteriores; sin embargo lo más importante de ello para este trabajo de investigación, es la información que la evaluación brindaría para

determinar la capacitación y evaluación; y hacia ofrecer una oferta formativa de calidad.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define evaluación como: "estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa"; evaluar consiste entonces, en estimar o atribuir un valor, un juicio sobre algo o alguien, en función de un proyecto implícito o explícito. Por su parte, la Ley del Instituto Nacional de Evaluación de la Educación reglamentaria del artículo 3º de la Constitución en su fracción IX, menciona el concepto legal de evaluación en el SPD, y a continuación se enuncia:

“Artículo 6. La evaluación a que se refiere la presente 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 Educativo Nacional con un referente previamente establecido”.

En este sentido, evaluar implica recoger información, emitir un juicio a partir de una comparación, y tomar decisiones al respecto. Mientras que la profesionalización es diferente del proceso de evaluación, ya que la profesionalización debería tener su propio espacio en la LGSPD, tanto para su organización, como para su puesta en marcha si realmente se quiere lograr un impacto en la calidad educativa.

## **CAPÍTULO 3**

### **LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE**

#### **3.1 LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DOCENTE**

Existe una falta de profesionalización del servidor público docente. El sector educativo en nuestro país, enfrenta problemas graves relacionados con la profesionalización de sus docentes desde hace muchos años, entre los que sobresalen, el predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes y por ende en la práctica educativa de los mismos. Desarticulación entre la formación inicial y formación permanente. Ausencia de espacios de coordinación entre diversas instituciones para ofrecer una capacitación de acuerdo a las necesidades de su tarea y de acuerdo al contexto. La reproducción en cascada de la formación que no ha dado resultados aún cuando sea impartida por instituciones de alta calidad. Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia real en los aprendizajes esperados de los alumnos. Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes, además de ser atendida desde la oferta y no desde la demanda. Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categoría más allá de la utilidad para una función específica. Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas. Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros.

Los periódicos mexicanos anteriores a la reforma mostraron en sus primeras planas, que la mayoría de maestros en servicio y los que ingresaban al servicio, no tenían los conocimientos, habilidades y capacidades para estar frente a grupo, de acuerdo con el examen aplicado. En el diario la jornada 22 de julio de 2013, publicó “Reprueban 4 mil docentes evaluación: SEP; 92 mil sacan

entre 3.1 y 6 de calificación”<sup>27</sup>. Mientras el 18 de septiembre de 2014 el mismo periódico anunciaba “Ante falta de docentes idóneos, SEP hará nombramientos provisionales”<sup>28</sup>. A partir de la aplicación de la LGSPD, El 3 de agosto de 2014 EL UNIVERSAL publicó sobre los resultados del primer examen de oposición para el ingreso de docentes de educación básica, “Sin perfil idóneo, 61% de maestros evaluados... pues de los 130 mil 503 maestros que presentaron el examen, 79 mil 032 no cumplieron el perfil”<sup>29</sup>.

En la Reforma Constitucional del artículo 3º se elevó a derecho de los alumnos la calidad educativa, pero la problemática central es que la profesionalización docente no se encuentra dentro de las prioridades del Estado. Sí se pretende educar con calidad, es indispensable una profesionalización también con calidad. La profesionalización que incluye la formación, actualización, capacitación y desarrollo, para encausar el conocimiento, habilidades, actitud y desempeño hacia una superación tanto personal como profesional requiere que la acción educativa, esté fortalecida con conocimiento especializado y no sólo de cursos cuyo impacto ha sido casi nulo.

---

<sup>27</sup> LA JORNADA, POY SOLANO, Laura, 21 de julio de 2013 pág.36, “Reprueban 4 mil docentes evaluación: SEP; 92 mil sacan entre 3.1 y 6 de calificación 22 de julio de 2013” en [www.lajornada.com.mx](http://www.lajornada.com.mx), consultado el 15 de septiembre de 2014 a las 4:55 horas.

<sup>28</sup> LA JORNADA, ARELLANO, César, “Ante falta de docentes idóneos, SEP hará nombramientos provisionales” 18 de septiembre de 2014, pág.31, [www.lajornada.com.mx](http://www.lajornada.com.mx), consultado el 15 de septiembre de 2014, a las 5:10 horas.

<sup>29</sup> En la publicación se ahondaba con lo siguiente: “Un día después de darse a conocer los resultados del primer concurso de oposición para el ingreso al servicio profesional docente, donde la Secretaría de Educación Pública (SEP) informó que de 34 mil 413 candidatos, 11 mil 286 fueron clasificados idóneos, Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación Media Superior, aseguró que “algunas asignaturas y en algunos planteles no será posible cubrir esas posiciones porque no hay docentes que tengan el perfil idóneo para hacerlo. De ahí que en cumplimiento de las atribuciones que tiene esta subsecretaría para establecer nombramientos provisionales y solicitarle al INEE (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación) y a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, un concurso extraordinario a la brevedad para tener a las personas con perfiles idóneos para llenar esas posiciones”.EL UNIVERSAL, MICHEL, Elena, “Sin perfil idóneo, 61% de maestros evaluados”, 3 de agosto de 2014 pág. 1, en [www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx), consultado el 15 de septiembre de 2014, a las 5:20 horas.

Si en la LGSPD, la mayoría de los artículos versan sobre evaluación e incluso se indican los fines de un INEE y un Sistema de Evaluación de la Educación, pero no existe la inclusión de una adecuada profesionalización docente. La docencia adquirió una condición de profesión de Estado, a diferencia de otras profesiones, ésta tiene un alto condicionamiento gubernamental y por ello sometida a ese condicionamiento es casi imposible que se logre de forma contradictoria lo que se establece como una mejora. Lo que no deja lugar a dudas de que existe una falta de profesionalización del servidor público docente al que se le responsabiliza de forma directa del éxito o fracaso de los estudiantes. Pero poco se habla de la necesidad de una idoneidad en la profesionalización, aquella que le permita hacer nuevos replanteamientos, de referentes para el docente que le permitan comprender lo local y lo global, y proponer soluciones a sus imperativos como parte misma de una construcción social e histórica.

Autores que han dedicado gran parte de su investigación al estudio de la profesionalización docente como Díaz Barriga, han afirmado que sigue existiendo un reduccionismo técnico de la práctica docente, donde un examen dice quien es buen o mal maestro y esto es preocupante y definitivamente inoperante y omiso de los verdaderos rasgos que delinean a un profesional de la educación, donde el examen se ha convertido en un instrumento en el cual se deposita la esperanza de mejorar la educación. “Pareciera que tanto autoridades educativas como maestros, alumnos y la sociedad considerasen que existe una relación simétrica entre sistema de exámenes y sistemas de enseñanza. De tal suerte que la modificación de uno afectará al otro. De esta manera se establece un falso principio didáctico: a mejor sistema de exámenes, mejor sistema de enseñanza.”<sup>30</sup>. Así, se puede afirmar que definitivamente un examen no puede dar cuenta de todo un perfil docente que carece de una profesionalización adecuada.

---

<sup>30</sup> DÍAZ BARRIGA, Ángel. El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. REVISTA IBEROAMERICANA Enero- abril 2001, <http://www.rieoei.org> consultada el 17 de septiembre de 2014 a las 6:00 horas.

Ahora bien, es un error que al INEE se le distraiga de su misión original para que se haga cargo, además, de la profesionalización de los profesores. Una cosa es evaluar la idoneidad de los educadores y otra distinta hacerse responsable de que este atributo se cumpla. Este instituto tendrá que juzgar la idoneidad del servidor público y también asegurar un desempeño de calidad.

El problema está en que el mismo INEE opere algunas de las decisiones más importantes relativas a tal profesionalización; por ejemplo, entre otras, definir los programas de evaluación docente, expedir los lineamientos para los concursos de ingreso, vigilar los mecanismos que regirían a tal proceso o elaborar las pruebas para la promoción y permanencia de los maestros, y con ello no haya lugar para responsabilizarse de ofertar una profesionalización docente de buena calidad.

### **3.2 CONSECUENCIAS Y REPERCUSIÓN DE LA FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**

Las consecuencias que ha tenido la falta de profesionalización son de un grave impacto social. Entre ellas es la de un rezago educativo además de pocas posibilidades del docente de responder ante las problemáticas actuales. De acuerdo con Julieta Espinosa<sup>31</sup> se han realizado diversas investigaciones en las que resulta que los docentes en México tienen más de 18 años en profesionalización y no han cubierto las expectativas planificadas por el gobierno, tienen más de 27 años formándose en el nivel superior y son incapaces de realizar una reflexión sobre sus prácticas en el aula; hace 6 años que se iniciaron cambios teóricos y laborales para los formadores en escuelas Normales y todavía no pueden participar en proyectos de investigación y producir conocimientos, porque aún no se han formado a los docentes con las competencias que se requieren para combinar la práctica con la teoría. Lo que

---

<sup>31</sup> Vid. ESPINOSA, Julieta, Op.cit., págs.3-15.

muestra, cómo se ha ido conformando una cierta manera de pensar a los docentes: evaluarlos, juzgarlos, condenarlos y, finalmente, mantener la confianza en su recuperación.

Así, Las potencialidades axiológicas de una verdadera profesionalización que se impregne de sueños, de afectos, de la espiritualidad e incluso de las utopías de cada persona dispuesta en el mundo con su particular manera de ser y de estar, no encuentra cabida en la nueva política educativa. Buscarse a sí mismo, realizarse y disponerse a desarrollar las cualidades, actitudes y aptitudes siempre en contacto y relación con los semejantes es la tarea de una formación que pretende la humanización en sus procesos, la reflexión y transformación de ciudadanos y de sus realidades, del mundo, del conocimiento y de las subjetividades. La formación continua tiene relevancia en tanto permite alinear los conocimientos y competencias de los docentes con prioridades nacionales y con las más recientes innovaciones del saber disciplinario.

La repercusión educativa de la falta de profesionalización está a la vista, es no solamente el insuficiente nivel educativo de los alumnos que tiene que cumplir con estándares que impone la globalización, sino el desprestigio y el desencuentro social que tiene el servidor público docente que seguirá siendo señalado y separado de su labor cuando no cumpla con perfiles y parámetros; los cuales no se han abordado previamente en una profesionalización que ha fracasado por muchos años.

Lamentablemente se ha caído en la señalización de la incapacidad del docente. La autoridad estatal con la aplicación de la LGSPD seguirá lapidando la figura del profesor, y contradictoriamente al mismo tiempo le atribuirá una esperanza de cambio; pero, cómo lograrlo al no incluir una verdadera profesionalización.

Desde hace tiempo se cuenta en México con Centros de Maestros para la capacitación, lo que no ha funcionado entre otras cosas, porque no se cuenta con una capacitación de calidad o con personal certificado para tal efecto. Es importante considerar para tal efecto a los maestros que viven en el anonimato y que desempeñan sus labores con eficiencia. Aunado a ello, existen profundas

diferencias en los recursos y la calidad de la enseñanza entre distintas regiones, por lo que se debe lograr una preparación para un aprendizaje de por vida, atendiendo a la diversidad y haciéndolo con equidad.

### **3.3 PROPUESTA PARA UNA ADECUADA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO DOCENTE, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 3º FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

El tema del desarrollo profesional como eje articulador de los esfuerzos que se desarrollan resulta indispensable para darle una mayor proyección y alcance a las experiencias de formación en que participan los profesores. Como se ha visto hasta el momento, en ningún caso la evaluación puede sustituir la profesionalización, por lo que se hace necesario para dar cumplimiento a la LGSPD, reglamentaria del artículo 3º fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluir dentro de sus postulados normativos una profesionalización docente adecuada.

Como se abordó con anterioridad, por una parte, el INEE no está diseñado para desempeñarse como órgano rector de profesionalización docente y si no es conveniente, entonces habría de pensarse en otra instancia cuyo impacto sea igualmente nacional.

Algunos analistas como Ricardo Raphael, mencionan que bastaría con un consejo integrado por autoridades federales y estatales que sea capaz de celebrar tareas de rectoría sobre los principales tramos que impactan la profesionalización. Un órgano que también fuera responsable de otorgar un piso homogéneo para la profesionalización de los maestros y por tanto que asumiera responsabilidad a la hora de reducir las asimetrías regionales.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Vid. RAPHAEL, Ricardo Red por la Rendición de cuentas (RRC), Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), *“Educación: Consejo de Profesionalización Docente”*, 22 jul , 2013, en <http://rendiciondecuentas.org.mx/> consultado a las 3:30 horas del día 19 de septiembre de 2014.

Desde otro punto de vista, es preciso que las decisiones sobre una profesionalización adecuada, sean paralelas al Sistema Nacional de la Evaluación de la Educación, que adicionado en la LGSPD, sea capaz de normar con eficacia la profesionalización del servidor público docente en México para asegurar que, a través de esto, se mejore de forma constante el mandato constitucional de la calidad educativa.

Jurídicamente, es posible plasmar este imperativo, pues en el artículo 59° de la LGSPD se establece que el estado proveerá lo necesario para que el personal docente y con funciones de dirección y supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural y para tales efectos ofrecerá programas y cursos. Sin embargo; hace falta atender las características que requiere la formación y capacitación, que planteada a manera de programas y cursos sin ningún responsable nacional de la calidad y certificación no ha funcionado en más de 20 años.

Se establece en la LGSPD que la autoridad debe ofrecer programas y cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño, pero esto debe conjugarse con un compromiso legal de una adecuada profesionalización. Actualmente la fracción 2 de la LGSPD dice lo siguiente:

“Artículo 2 Esta Ley tiene por objeto:

- I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior;
- II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente;
- III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente, y
- IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente”.

En este artículo, el objeto del SPD se torna evaluativo con un impacto en los derechos laborales de los servidores públicos docentes. En el objeto o sentido que tiene la LGSPD no aparece la obligación de la autoridad de profesionalizar, dejando abierta una incógnita y generando incertidumbre incluso para la aplicación de la misma Ley.

### **3.4 ADICIÓN DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 2 Y CREACIÓN DEL CAPÍTULO II BIS, DEL TÍTULO II, DE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE**

Al tener que destinarse una adecuada profesionalización de los servidores públicos docentes, se propone el siguiente Decreto para adicionar y crear artículos a la LGSPD. Se propone en primera instancia una adición al artículo 2 de la ley en comento, respecto de su objeto para quedar como sigue:

**“Artículo 2.** Esta Ley tiene por objeto:  
...V. Asegurar una adecuada profesionalización de los servidores públicos docentes, para encausar sus conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño profesional a partir de la formación, actualización, capacitación y desarrollo profesional que logre una mejora en la calidad del aprendizaje de los alumnos”.

Al asegurar una adecuada profesionalización la autoridad debe proporcionar una organización interinstitucional que permita el desarrollo de este objeto. Porque aún cuando en el artículo 4 fracciones I, V y XI, se definen la actualización, capacitación y formación respectivamente como se enuncia en el numeral siguiente:

**“Artículo 4.** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:  
I. Actualización: A la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionados con el servicio público educativo y la práctica pedagógica;  
...V. Capacitación: Al conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del Servicio;  
...XI. Formación: Al conjunto de acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de educación superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación...”

Los conceptos anteriores son utilizados en el contexto de una evaluación interna de las escuelas y zonas escolares, no se regulan de manera clara las actividades encaminadas a lograr una adecuada profesionalización del servidor

público, con una sistematización y estructura organizativa, personal certificado, atención no sólo a la oferta sino a la demanda, entre otros tantos aspectos, aún con la existencia de una Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. A este respecto, se puede resaltar que la Secretaría de Educación Pública tenía atribuciones dentro de la LGSPD que se confirieron a un órgano administrativo desconcentrado sujeto al poder jerárquico, sin personalidad jurídica ni patrimonio propio pero con autonomía técnica, operativa y de gestión. De acuerdo con el artículo Décimo Octavo Transitorio de la Ley en comento, se establece que el Ejecutivo Federal, en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días hábiles contados a partir de su entrada en vigor, debía tomar las medidas necesarias para crear un órgano desconcentrado, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, al que facultaría para ejercer las atribuciones que correspondieran a dicha dependencia en materia del Servicio Profesional Docente. Por lo que se establece el Decreto del 14 de noviembre del 2013 publicado en el Diario Oficial de la Federación, con el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, lo que se puede observar en los numerales 1º y 2º del Decreto citado con antelación:

“ARTÍCULO 1o.- Se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, operativa y de gestión.

ARTÍCULO 2o.- La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente tendrá por objeto ejercer las atribuciones que corresponden a la Secretaría de Educación Pública en materia del Servicio Profesional Docente.”

Las atribuciones conferidas al órgano administrativo señalado, son casi en su totalidad tendientes a la evaluación. Dentro de sus atribuciones se precisa la participación con el INEE en la elaboración del programa anual de los procesos de evaluación a que se refiere la LGSPD, además de determinar los perfiles y los requisitos mínimos que deberán reunir los docentes para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el SPD. Otras tareas son aprobar las convocatorias para los concursos de Ingreso y

Promoción de los mismos, determinar los demás elementos que deberán contener las convocatorias a los concursos públicos, aprobar la expedición de convocatorias, autorizar los niveles de acceso y los sucesivos niveles de avance del programa a que se refiere el artículo 37 de la LGSPD. Como se mencionó en un inicio en este trabajo de investigación, el SPD como conjunto actividades evaluativas tiene un impacto directo en las condiciones laborales. Mientras tanto, las facultades relacionadas con la formación continua apenas se esbozan.

Lamentablemente los llamados Centros de Maestros que se han encargado a través los años de ofertar cursos y programas de formación continua para docentes, al momento no han dado los resultados esperados en el mejoramiento de la calidad educativa. Lo anterior es resultado, entre otros tantos factores, de una capacitación en cascada; con conductores asignados de un día para otro; sin recursos materiales suficientes; con cursos fragmentados teóricamente, sesgados hacia una interpretación de la realidad, con mínimos contenidos, poca profundidad, distanciados de una sistematización, carentes de una investigación al interior de las escuelas; con posgrados de calidad restringidos, entre otros tantos aspectos.

Con la LGSPD, se nombra también como responsables a las Autoridades educativas y organismos Descentralizados quienes ofrecerán nuevamente programas y cursos, pero no establece lineamientos claros, para llevar a cabo una adecuada profesionalización. En México dadas las dimensiones del sistema educativo, el tamaño de la población docente a atender, la dispersión geográfica y las particularidades de las distintas modalidades que se atienden, se propone la creación del Capítulo II bis, del Título II, de la Ley General del Servicio Profesional Docente, para quedar como sigue:

**TÍTULO SEGUNDO**  
**Del Servicio Profesional Docente**  
**CAPITULO II BIS**  
**De la idoneidad de la profesionalización docente**

Artículo 20-A. El Estado asegurará una profesionalización docente idónea con el apoyo de instituciones, representantes de autoridades federales, locales y municipales de carácter educativo, tendientes al mejoramiento de la práctica educativa.

Artículo 20-B. Las autoridades Educativas y Organismos descentralizados ofrecerán cursos de actualización, posgrados de calidad y programas de formación encaminados a la certificación, para asegurar un impacto en la profesionalización docente.

Artículo 20-C. El Instituto certificará a capacitadores de docentes para asegurar una oferta de formación continua de actualización y desarrollo profesional adecuados. Además de extender esa certificación al servicio de tutoría conforme a lo establecido en el artículo 22º de esta ley.

Artículo 20-D La capacitación y actualización docente deberá de ser congruente con los resultados obtenidos por los docentes y emitidos por el Instituto, las necesidades de la diversidad regional, además de atender los planes y programas de estudio.

Artículo 20-E Los Centros de Maestros con apoyo de otras instituciones serán responsables de la capacitación y actualización que cumpla con las necesidades específicas del docente y su práctica profesional. Brindando acceso a los últimos avances científicos y tecnológicos.

Artículo 20-F Los Centros de Maestros con apoyo de otras instituciones serán responsables de habilitar a los docentes a desempeñarse en varios niveles de actuación desarrollando una amplia gama de actividades, algunas de cuales plantean desafíos especiales a los docentes, como los nuevos énfasis transversales del currículum, la enseñanza en contextos multiculturales y atención a otras formas de diversidad en el aula.

Artículo 20-G El Instituto verificará el grado de cumplimiento de los objetivos y metas de la de Profesionalización Docente.

### **TRANSITORIOS**

**ÚNICO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

#### **3.4.1 Ventajas**

El asegurar que la profesionalización docente sea idónea, se tendrán las siguientes ventajas.

- Se destinará a cada docente, una oferta formativa acorde con sus necesidades más cercanas, con la oportunidad de capacitarse y certificarse, lo que contribuirá a la calidad educativa.
- La certificación para quien imparte la capacitación, asegurará que la capacitación y actualización de los docentes sea de calidad.
- Apoyados en una formación más sólida, los docentes gozarán de una gran autonomía para orientar una buena parte del currículum, organizar sus clases y mejorar el logro de los aprendizajes de los alumnos, ser investigadores de sus propios escenarios contribuyendo a la proponer soluciones para que los alumnos logren sus aprendizajes.

- La profesionalización docente idónea, permitirá el logro de un prestigio en la función social del docente, que mejorará la confianza en el trabajo y esfuerzo en su función, incluso por encima de cualquier estímulo económico.
- Al reconocer los Centro de Maestros como instituciones formadoras y certificadores de docentes, promoverá con prioridad una visión formativa de eficiencia y eficacia evitando sobrecarga al Instituto el cual debe avocarse a su tarea evaluadora.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Hoy en día existe el imperativo constitucional de cumplir con una calidad educativa que garantice que los alumnos logren sus aprendizajes esperados y para ello los servidores públicos docentes como sujetos administrativos con un empleo, cargo o comisión de carácter educativo al servicio del Estado, requieren de una adecuada profesionalización. Esta al momento no se ha dado de forma bien organizada y con calidad, situación que para poder cumplirse requiere de una consideración legal que la regule.

SEGUNDA. Al analizar la Ley reglamentaria del artículo 3º Fracción III o Ley General del Servicio Profesional Docente, la mayoría de sus preceptos normativos están relacionados con la evaluación apoyados en las tareas del INEE, que aglomera facultades, incluso aquellas que tienen que ver con el Ingreso, la Permanencia, Reconocimiento y Promoción de un servidor público docente, siendo que una evaluación es diferente a la profesionalización, pues esta última, requiere de un compromiso de idoneidad en la capacitación y actualización del personal docente.

TERCERA. El Decreto del 14 de noviembre del 2013 publicado en el Diario Oficial de la Federación, con el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente establece a este organismo administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con el objeto de ejercer las atribuciones que habían sido conferidas en la LGSPD a la misma Secretaría, pero no establece un compromiso claro con una adecuada profesionalización del servidor público docente, porque la mayoría de sus actividades son preponderantemente evaluativas.

CUARTA. Actualmente, existe poca claridad legal en la tarea que tiene el Estado para profesionalizar adecuadamente a sus servidores públicos, porque

si bien, la evaluación proporciona información necesaria para orientar la profesionalización, evaluar es diferente de profesionalizar, lo que requiere un compromiso mayor de organización y de apoyo interinstitucional.

QUINTA. Es urgente que se considere una profesionalización del servidor público docente con una oferta formativa de calidad, dado que hasta el momento en nuestro país se ha brindado una profesionalización que no ha tenido resultados acordes con lo planeado. En este sentido, las evaluaciones siguen siendo desfavorecedoras y de forma contradictoria se pretende seguir evaluando pero ahora afectando derechos laborales del Ingreso, Permanencia, Reconocimiento y Promoción en el servicio que pasan a control del Estado.

SEXTA. Resulta urgente en la sociedad actual, para dar cumplimiento a la ley reglamentaria del artículo 3º fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluir una adición al artículo 2º de la LGSPD, que trata del objeto de la misma, con una fracción V que asegure una adecuada profesionalización docente.

SÉPTIMA. Es necesario también, para dar cumplimiento a la ley reglamentaria del artículo 3º fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, agregar un capítulo II Bis a la LGSPD sobre una adecuada profesionalización; con la intervención de diversas instituciones, oferta formativa de calidad, oportunidad de certificación para los servidores públicos docentes recuperando los resultados de evaluación y las necesidades regionales, con capacitadores certificados; entonces sólo así, se podrán obtener resultados idóneos en las evaluaciones.

OCTAVA. Asegurando una adecuada profesionalización, cada servidor público docente, tendrá una oferta formativa acorde con sus necesidades, para desarrollo de sus habilidades en el desempeño de su labor, con la oportunidad

de capacitarse y a su vez certificarse, lo que contribuirá con la mejora de la calidad educativa, cumpliéndose así lo previsto por la máxima ley mexicana.

NOVENA. Los servidores públicos docentes podrán gozar de una gran autonomía para orientar una buena parte del currículum, organizar sus clases y mejorar el logro de los aprendizajes de los alumnos. Incursionarán en la investigación rigurosa de sus propios escenarios, para contribuir con su mejora continua y en un momento dado aportar a la construcción del conocimiento.

DÉCIMA. La profesionalización docente idónea, con capacitadores certificados, permitirá el logro de un prestigio en la función social del docente, que mejorará la confianza en el trabajo y esfuerzo en su función, incluso por encima de cualquier estímulo económico. Aspecto que ha decaído en estos tiempos donde el papel del maestro se ha venido devaluando.

**GLOSARIO**

<b>LFTSE</b>	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
<b>LGSPD</b>	Ley General del Servicio Profesional Docente.
<b>LGE</b>	Ley General de Educación.
<b>LINEE</b>	Ley del Instituto Nacional de Evaluación de la Educación.
<b>LTSPPEM</b>	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
<b>LRSPPEM</b>	Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
<b>INEE</b>	Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública
<b>SPD</b>	Servicio Profesional Docente.
<b>SEIEM</b>	Servicios Educativos Integrados al Estado de México.
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

## FUENTES CONSULTADAS

### DOCTRINA

ALVAREZ Méndez, Juan Manuel y otros, ***La formación docente, la evaluación y nuevas fuentes en el debate contemporáneo***, primera edición, Ediciones UNL, Argentina 2004.

CECILIA FIERRO, Evans; TAPIA GARCÍA, Guillermo y ROJO PONS, Flavio, ***Implementación de Políticas Educativas. Descentralización educativa en México OCDE***, México, Octubre 2009.

DE IMBERNON, Francisco, ***La formación y el desarrollo profesional del profesorado***. Primera edición, Editorial Pearson, México, 2014.

FERNÁNDEZ Pérez, Miguel, ***La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica***. Primera Edición, Siglo XXI México 1995.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, ***Derechos de los Servidores Públicos***, primera edición, Instituto Nacional de la Administración Pública A. C. UNAM, México, 2002.

ORTÍZ SOLTERO, Monserrit, ***Responsabilidades legales de los Servidores***, segunda edición, Porrúa, México, 2000.

TARDIF, Maurice, ***Saberes del docente y su desarrollo profesional***, primera edición, Editorial Narcea, España, 2009.

ROBALINO, Campos Magali y KÖRNER, Antón Coordinadores, ***Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Un panorama de América y Europa***, Primera edición, OREALC/UNESCO Santiago junio de 2006

ROLDAN, Xopa José, ***Derecho Administrativo***, primera edición, Editorial Oxford, México 2008.

### **BIBLIOGRAFÍA METODOLÓGICA**

BAENA, Paz, Guillermina y MONTERO, Olivares, Editorial EMU, Tesis en 30 días edición actualizada, México 2014.

ECO, Umberto, ***Cómo se hace una tesis***, primera edición, Editorial Gedisa, México, 2004.

GARCÍA Fernández, Dora. ***Manual para la elaboración de tesis***, Editorial Porrúa, primera edición, México, 2005

SÁNCHEZ Barragán, Daniel, ***UNAM Facultad de Filosofía y Letras, técnicas de la investigación en filología clásica***. Apuntes de ortografía y redacción. Sin Editorial, sin edición, sin año.

WITKER Jorge y LARIOS, Roberto, ***Metodología Jurídica***, primera edición, UNAM, México, 1997.

### **LEGISLATIVAS**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Ley General de Educación.

Ley General del Servicio Profesional Docente.

Ley del Instituto Nacional de la Evaluación de la Educación.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Decreto del 14 de noviembre del 2013 publicado en el Diario Oficial de la Federación, con el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. SEGOB.

### **ECONOGRÁFICAS**

RODRÍGUEZ CASTRO, Santiago ***Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español***, edición actualizada, Esfinge, México, 2014.

### **HEMEROGRÁFICAS**

ESPINOSA, Julieta, “La constitución de las prácticas de profesionalización de formación de docentes en México”, en ***Revista Perfiles Educativos***, Vol.36, No.143, México, Enero, 2014.

JIMENEZ ALONSO, Jorge, “El régimen jurídico de los servidores públicos. Ponencia presentada ante la XXXIII Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y la Previsión Social”, ***Revista Vínculo Jurídico*** No. 20, Octubre-Diciembre 1994. Pág.

PEREZ RUÍZ, Abel, “La Profesionalización Docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales”, ***el cotidiano: Revista de la realidad mexicana actual***, No. 184, marzo-abril, 2014.

### **MESOGRÁFICAS**

BAUTISTA ALVARADO, S.D. ***Habilidades de dirección del servidor público, en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2008***, Edición electrónica gratuita. Texto en [www.eumed.net/tesis/2008/sdba/](http://www.eumed.net/tesis/2008/sdba/) consultado a las 14:00 horas del 5 de septiembre de 2014.

DOF, 9 de julio de 2014, ***Criterios Técnicos y de Procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la definición de las listas de prelación de los concursos de oposición para el***

**ingreso al SPD en Educación Básica y Media Superior y para la promoción a cargos con funciones de Dirección en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2014-2015**, en [www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx) consultado el 17 a las 7:00 horas de septiembre de 2014.

DÍAZ BARRIGA, Ángel. **El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos**. REVISTA IBEROAMERICANA Enero- abril 2001, <http://www.rieoei.org> consultada a las 6:00 horas, del 17 de septiembre de 2014.

EL UNIVERSAL, MICHEL, Elena, **“Sin perfil idóneo, 61% de maestros evaluados”**, 3 de agosto de 2014 pág. 1, en [www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx), consultado a las 5:20 horas del 15 de septiembre de 2014.

GIL ANTÓN, Manuel, **La evaluación como derecho. Sylvia Schmelkes y Manuel Gil. Una conversación**, en <http://www.educacionfutura.org/> 18:30 horas el día 3 de octubre de 2014.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, **“Profesionalización de los servidores públicos”**, consultado en [www.edomex.gob.mx](http://www.edomex.gob.mx), consultado a las 20:30 horas 9 de septiembre de 2014.

LA JORNADA, ARELLANO, César, **“Ante falta de docentes idóneos, SEP hará nombramientos provisionales”** 18 de septiembre de 2014, pág.31, [www.lajornada.com.mx](http://www.lajornada.com.mx), consultado a las 5:10 horas del 15 de septiembre de 2014.

LA JORNADA, POY SOLANO, Laura, 21 de julio de 2013 pág.36, **“Reprueban 4 mil docentes evaluación: SEP; 92 mil sacan entre 3.1 y 6 de calificación 22 de julio de 2013”** en [www.lajornada.com.mx](http://www.lajornada.com.mx), consultado a las 4:55 horas del 15 de septiembre de 2014.

OECD, en <http://www.oecd.org/> consultado a las 18:00 horas del 15 de septiembre de 2014.

PANTOLINI Vilma y VITAR Ana, ***“El docente, ¿empleado o funcionario? Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires”***, en [www. suteba.org](http://www.suteba.org) consultado las a las 21:00 horas del 10 de septiembre de 2014.

RAPHAEL, Ricardo, Red por la Rendición de cuentas, Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), ***“Educación: Consejo de Profesionalización Docente”***, 22 julio de 2013, <http://rendiciondecuentas.org.mx/> consultado a las 3:30 horas del día 19 de septiembre de 2014.

RUIZ Cuéllar, Guadalupe. ***La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente***. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. En [www.aufop.com](http://www.aufop.com), consultado a las 19:00 del 02 de octubre de 2014.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, ***Diccionario de la lengua española (DRAE)*** es la obra de referencia de la Academia, s/pág., 22ª edición, Madrid,2001,consultadaen<http://www.rae.es/obrasacademicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>, consultado a las 17:45 horas, el 11 de septiembre de 2014,

Servicios Educativos Integrados al Estado de México, en [www.edomex.gob.mx](http://www.edomex.gob.mx). consultado a las 20:55 horas el 5 de septiembre de 2014.

SMELKES, Silvia. Conferencia Magistral ***“La evaluación para la superación profesional docente”*** el día 22 de marzo de 2014. [www. youtube.com](http://www.youtube.com) consultado a las 18:30 horas el día 3 de octubre de 2014.

## **OTRAS FUENTES**

CAÑADEL, R. "Cómo afecta la globalización a la educación". En Polo, P. y Verger, A. (Compiladores). ***Educación Globalización y sindicalismo***. Barcelona, 2008.

Plan de estudios de Educación Básica, México, SEP 2011.