

## **PROPUESTA PARA LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS.**

El desarrollo profesional del magisterio nacional, implica la aspiración natural por obtener promociones dentro de la vida laboral que le permitan mejores niveles laborales y de ingreso económico, en el entendido de que quienes aspiren a una promoción, deben ser quienes cuenten con las habilidades y competencias necesarias y suficientes para garantizar el buen desarrollo laboral y humano en la comunidad educativa.

Es necesario incluir en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros un reglamento para el nuevo modelo de promoción o un nuevo escalafón, que sea aplicable tanto para la promoción vertical (ascensos) como para la promoción horizontal, que considere **los conocimientos, la experiencia y la aptitud**, teniendo como base aspectos de carácter general que no dependan de la subjetividad de alguna autoridad, sino que sea totalmente transparente y verificable.

### **PROPUESTA GENERAL**

- Serán sujetos del nuevo modelo de promoción el personal con funciones docentes, directivas y de supervisión.
- En ningún caso mediará evaluación alguna para efectos de la promoción.
- La participación en el nuevo modelo de promoción será de carácter voluntario y no afectará los derechos adquiridos ni tendrá efectos punitivos.
- La promoción del personal que ejerza la función docente, directiva y de supervisión se realizará a través de procesos de selección, mediante una convocatoria que emita el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- Los procesos del nuevo modelo de promoción deberán ser públicos, transparentes, equitativos e imparciales.
- Se considerará para la promoción los conocimientos, experiencia y aptitudes de los participantes.
- La promoción lograda será permanente, sin necesidad de refrendar la misma.
- El propósito del nuevo modelo de promoción será el mejoramiento salarial y estimular la profesionalización y la práctica docente y la función directiva y de supervisión, la cual se verá reflejada en resultados positivos para la comunidad educativa.
- Se considerarán las diferencias entre los contextos en los que se desempeña la función docente, directiva y de supervisión, tomando en cuenta la accesibilidad, inclusión y equidad, sin dejar de lado el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad.

### **PROMOCIÓN VERTICAL:**

- Se promoverá a la categoría inmediata superior de manera invariable.

- Exista una permanencia en cada puesto de al menos 4 o 5 años para obtener la experiencia necesaria para el puesto inmediato superior.
- Para efectos de esta promoción, se proponen los siguientes porcentajes por cada aspecto:
  - a) **Conocimiento: 30%** (*Documentos que avalen el grado de estudio, así como talleres, diplomados, congresos; entre otros, de acuerdo al nivel y categoría del trabajador e impartidos por escuelas formadoras de docentes y afines con reconocimiento oficial.*)
  - b) **Experiencia: 30%** (*Tiempo de servicios prestados a la dependencia, años de servicio en la dependencia o función; logros académicos destacados con alumnos o escuela a su cargo, obtención de premios o reconocimientos municipales, estatales, nacionales e internacionales y de beneficio a la sociedad en obras o servicios.*)
  - c) **Aptitud: 40%** (Valoración del cumplimiento de responsabilidades profesionales, conocimientos y habilidades, así como el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad, tales como alta marginación, grupos multigrado, alumnos con capacidades diferentes o aptitudes sobresalientes, grupos numerosos y escuelas de educación indígena.)
- Actualmente, las categorías existentes para la promoción vertical son las siguientes:
 

Educación Básica:                      Coordinadores de Actividades, Subdirectores, Directores, Asesores Técnico Pedagógicos, Jefes de Enseñanza, Supervisores y Jefes de Sector.

Educación Media Superior:              Jefes de Departamento, Subdirectores, y Directores.
- Se tiene detectado al momento que se necesitan las Coordinaciones de Educación Física, las Supervisiones de Educación Inicial, Supervisiones en Educación Indígena y claves de ATP, mismas que entrarían en promoción.

### **PROMOCIÓN HORIZONTAL:**

- Para efectos de esta promoción, se considerarán los siguientes porcentajes por cada criterio:
  - a) **Conocimiento: 30%** (*Documentos que avalen el grado de estudio, así como talleres, diplomados, congresos; entre otros, de acuerdo al nivel y categoría del trabajador e impartidos por escuelas formadoras de docentes y afines con reconocimiento oficial.*)
  - b) **Experiencia: 30%** (*Tiempo de servicios prestados a la dependencia, años de servicio en la dependencia o función; logros académicos destacados con alumnos o escuela a su cargo, obtención de premios o reconocimientos municipales, estatales, nacionales e internacionales y de beneficio a la sociedad en obras o servicios.*)
  - c) **Aptitud: 40%** (Valoración del cumplimiento de responsabilidades profesionales, conocimientos y habilidades, así como el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad, tales como alta marginación, grupos multigrado, alumnos con capacidades diferentes o aptitudes sobresalientes, grupos numerosos y escuelas de educación indígena.)

- Establecer elementos que han demostrado ser útiles como:
  - ✓ Niveles de promoción.
  - ✓ Despegue salarial en cada uno de ellos.
  - ✓ Impacten en prestaciones, aguinaldo y seguridad social.
  - ✓ Los niveles que considere la nueva promoción serán independientes a los obtenidos en programas anteriores, conservándolos íntegramente durante el transcurso de su vida laboral.
  - ✓ La permanencia mínima en el nivel de promoción sea única para todos los docentes.
  - ✓ Exista máxima publicidad en todos los procesos que se generen, dando a conocer los lineamientos o reglamento del nuevo modelo de promoción a todos quienes ejerzan la función docente, directiva y de supervisión.
  - ✓ La función de ATP sea considerada una promoción vertical.
  
- Se propone que se otorgue incremento de horas en niveles de Secundaria General, Secundarias Técnicas, Educación Física, y afines (H-S-M), de acuerdo a la disponibilidad en cada plantel o por compatibilidad considerándose una promoción horizontal.
  
- Se considere a la Plaza Adicional (Doble Plaza) como una promoción horizontal reservando un porcentaje de plazas al inicio del Ciclo Escolar, teniendo en cuenta la compatibilidad de quien sea acreedor a ella.

La revalorización a la función docente a través de las promociones y estímulos de las Maestras y los Maestros, son de la más alta relevancia encaminada a recuperar la confianza institucional en estos procesos.

Se deben fortalecer y consolidar esfuerzos que garanticen sus logros históricos, sin dejar de lado el compromiso de otorgar una educación obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.

Ponente: Argos Iván Almaraz Martínez