

**TÍTULO DE LA PROPUESTA:  
LEY PARA LA PROMOCIÓN DIGNA MAGISTERIAL**

**NOMBRE:  
YENY IBARRA PALACIOS**

**INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA:  
JEFATURA DE ENSEÑANZA ZONA ESCOLAR 13  
REGIÓN MONTAÑA ALTA. TLAPA DE COMONFORT, GUERRERO**

**Correo electrónico:  
[yenmex\\_72@hotmail.com](mailto:yenmex_72@hotmail.com)**

**AUDIENCIA  
LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y  
MAESTROS**

**JUNIO 2019**

### **Exposición de motivos**

Que con la reforma del artículo 3° en el párrafo séptimo se establece que la admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, se realizará a través de procesos de selección a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones y establecidos en la ley prevista en el párrafo anterior, los cuales serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y **considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia** necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos. Los nombramientos derivados de estos procesos sólo se otorgarán en términos de dicha ley. Lo dispuesto en este párrafo en ningún caso afectará la permanencia de las maestras y los maestros en el servicio. A las instituciones a las que se refiere la fracción VII de este artículo no les serán aplicables estas disposiciones.

Que el docente ha sido evaluado para su promoción antes de la reforma del 2012 y después de este año para su ingreso, promoción y permanencia, que la evaluación ha sido de forma parcial e incongruente a lo que han solicitado los modelos educativos mexicanos en su momento. En las escuelas como docentes se han tomado cursos y talleres para evaluar a los estudiantes en el conocimiento, habilidades y valores cuando se trabajaba por competencias, mientras que con los aprendizajes clave se evalúan los conocimientos, las prácticas, habilidades, actitudes y valores fundamentales (SEP, 2017).

Que la evaluación se realiza con la finalidad de retroalimentar los aprendizajes en los niveles bajos de aprovechamiento, o cuando el resultado no es el esperado, nunca con la idea de reprobar para descalificar y mucho menos excluir; esta es una exigencia para el docente para sus estudiantes durante su quehacer diario pero no es así en el sistema de evaluación para el docente, esto es realmente incongruente ya que para el docente se exige en el Art. 3 un tipo de evaluación en donde se consideren los conocimientos, aptitudes y la experiencia.

Que hay una diferencia entre ser estudiante y docente, sin embargo esta no debería estribar en lo que se pretende evaluar en el sistema educativo dentro de la escuela y para las funciones docentes, porque entonces caminamos de manera desigual y con rumbos diferentes. Además de que se hace hincapié que para evaluar se tiene que tomar en cuenta la diversidad, la cultura, los estilos de aprendizaje y las necesidades específicas de cada uno de las y los estudiantes, entonces también debería ser la misma exigencia a los docentes mexicanos. Así entonces se busca una evaluación de los mismos rubros pero de manera paralela.

Que llama la atención la palabra aptitudes. De acuerdo a la real academia española (2019), tiene cuatro definiciones, pero tres son las de interés: 1.- La capacidad para operar competentemente en una determinada actividad, 2.- la capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de un arte y 3.- la idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo. Existe una gran diferencia entre lo que se pretende evaluar en los alumnos y lo que el sistema requiere evaluar en un docente.

Que el otro punto se centra en la palabra experiencia. De igual manera la real academia (2019) tiene 4 definiciones y para el tema se retoma una de ellas que es la práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo, por tanto ¿cómo evaluar la experiencia en los jóvenes aspirantes recién egresados de la normal o que desean entrar al sistema educativo? ¿Las prácticas escolares cumplen con la definición de práctica prolongada?

Qué el docente del siglo XXI, debe poseer características de la época en que vive, si bien es cierto que en ciertas regiones o lugares no hay avances en tecnología, esta no debería ser una situación que exima al docente para manejar la TIC, tenemos que estar preparados para todo.

¿Cómo puedo enseñar al otro lo que yo no lo sé hacer? Si se quiere un cambio, una educación de calidad, alumnos de excelencia, escuelas de primer nivel, los

docentes, directivos, supervisores, asesores técnicos pedagógicos tienen que poner el ejemplo y ser la guía para los que educan. El éxito se obtiene no del sacrificio, sino de la disciplina, el conocimiento con valores, la constancia y el trabajo individual y colectivo.

¿Acaso los docentes tenemos el derecho de ser evaluados en formas diferentes sólo por ser profesionistas? ¿Por qué nunca somos evaluados como personas, como compañeros de trabajo, en valores, en el nivel de colaboración, de organización? ¿Qué tan competentes son los docentes en su quehacer? ¿Cómo saber de los estilos de enseñanza y aprendizaje de cada docente? Entre otros aspectos.

Que es de primer nivel que el trabajo de calidad de los docentes se vea reflejado en un salario justo que le permita tener una vida sin que tenga que distraerse en otras actividades, que su sueldo cubra un estilo de vida de un formador y educador de seres humanos.

Por lo anteriormente expuesto se propone:

## **TÍTULO I**

### **LEY PARA LA PROMOCIÓN DIGNA MAGISTERIAL**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Participantes**

Art. 1 Podrán participar todos los mexicanos que deseen ingresar al sistema educativo nacional del nivel básico como egresados de normales o su equivalente y personas dentro del mismo sistema con funciones de docentes, directivos, de

supervisión y actividades técnico pedagógicas de las diferentes modalidades y niveles.

Art. 2 Para ingreso o promoción docente y de asesor técnico pedagógico deberán presentar la documentación oficial que ampare el nivel licenciatura y para la promoción a las funciones de dirección o supervisión el nivel maestría o doctorado.

Art. 3 Para las personas que tienen actualmente funciones de dirección o de supervisión y que no cuenten con un nivel de posgrado se brindarán las facilidades necesarias para acreditarlo por parte de la SEP y el SNTE.

## CAPÍTULO II

### Sistema de evaluación

Art. 4 Crear un sistema de evaluación docente de forma horizontal y vertical para valorar los conocimientos, prácticas, habilidades, actitudes y valores del modelo educativo 2017 requeridos para los alumnos pero que pueden relacionarse directamente con el art 3° dentro de los conocimientos, aptitudes y experiencia para los docentes.

I. La evaluación horizontal será evaluada con el conocimiento teórico y la experiencia en la práctica con cuatro niveles. Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3 y Nivel 4, donde el nivel 4 será el de mayor valor.

a). Realizar un examen sobre el conocimiento teórico y científico de la asignatura o asignaturas según el caso.

b). Examen de conocimientos sobre temas de relevancia social: Cultura de la paz, solución de conflictos, trabajo colaborativo, gestión de los aprendizajes, perspectivas de género y valores.

c). Para evaluar la experiencia se hará referencia a las prácticas docente, directiva, de supervisión o de asesoría técnica pedagógica.

Para los maestros que aspiren ingresar al sistema educativo, y con la experiencia obtenida en la licenciatura, presentan una práctica novedosa dentro de un salón de clases con la evidencia en formato de video y con base en los documentos rectores para exponer una clase.

Para los maestros, directivos, supervisores y asesores técnicos pedagógicos dentro del sistema educativo que desean promocionarse presentan un proyecto (Aprendizaje basado en problemas, Proyecto de clase, estudio de caso u otra modalidad) en forma práctica, dentro de un salón de clase o en el ámbito respectivo, con situaciones reales (enseñanza situada). Los proyectos contendrán todos los elementos necesarios antes mencionado, Este proceso será registrado en video será evidencia, además del plan de clase al momento de retroalimentar y emitir una calificación.

II. La evaluación de forma vertical se compone de niveles con una escala estimativa ya que será para rubros de evaluación subjetiva. Nivel A equivalente a excelente, nivel B equivalente a muy bueno, nivel C equivalente a bueno y el nivel D equivalente a regular, los resultados serán tomados con el único afán de retroalimentar.

a). Se evalúan las aptitudes y valores del docente del siglo XXI.

Las aptitudes docentes, incluyen comprensión lectora, ortografía, razonamiento lógico matemático, manejo de tecnología en paquetería y redes básicas e investigación docente.

Para la investigación docente será necesario entregar al final del ciclo escolar un diario o ensayo sustentados en enfoques y corrientes pedagógicas sobre los procesos o fenómenos ocurridos en el aula durante el ciclo escolar y que sirvan de sustento para el próximo grado escolar.

Para la evaluación en valores la evaluación se dirige en dos formas: a través de un test de personalidad y por una encuesta (muestra representativa) a la población con la que trabaja y se involucra directamente.

Art. 5 Cuando el docente obtenga a los niveles medios de ambas evaluaciones podrá ser candidato aspirante a un puesto de mayor rango o jerarquía siempre y cuando cumpla con lo especificado en el Art. 2.

Art. 6 Para los docentes que aspiren a ingresar al sistema solo serán sujetos a la evaluación de tipo horizontal.

Art.7 Para los docentes, directores, supervisores y asesores técnicos pedagógicos que cuentan con mínimo un año de servicio se evalúan en dos ciclos escolares consecutivos. Un ciclo para la evaluación horizontal y el siguiente para la evaluación vertical.

Art. 8 El personal que evalúe al docente, directivo, supervisor y asesor técnico pedagógico, debe pertenecer a la parte oficial (SEP) y la parte sindical (SNTE) por un resultado justo, imparcial y real, y evitar que se comenten injusticias.

### CAPÍTULO III

#### Remuneraciones

Art. 9 El equivalente de remuneración para promoción será equivalente al pago de horas por cada sistema de evaluación.

Sistema Horizontal

NIVEL	HORAS
1	5
2	6
3	8
4	10

Sistema Vertical

NIVEL	HORAS
A	10
B	8
C	6
D	4

## CAPÍTULO IV

### Capacitación

Art. 10 La capacitación para la actualización de los docentes está a cargo de director en su centro de trabajo, del supervisor para la zona escolar y los docentes a su cargo (en caso de los jefes de enseñanza y asesores técnicos pedagógicos), así mismo de los Centros de Maestros, marcada por la directriz de la SEP.



Ciberografía

UNAM (2019).

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10584>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2019)

<https://www.google.com/search?q=aptitud+real+academia+espa%C3%B1ola&og=aptitud&aqs=chrome.3.69i57j0j69i59l2j69i61j69i59.7296j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>