



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

**ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
UNIDAD SANTO TOMÁS
SECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**Participación de los docentes de las
escuelas secundarias técnicas núm. 62 y
núm. 78 en el Programa Nacional de
Carrera Magisterial**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN Y DESARROLLO
DE LA EDUCACIÓN
PRESENTA:
JORGE ARTURO BLAS RENDÓN**

**DIRECTOR DE TESIS:
DRA. ELIA OLEA DESERTI**

MÉXICO, D.F.

2013



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de México, D.F. siendo las 12:30 horas del día 06 del mes de JUNIO del 2013 se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de Tesis, designada por el Colegio de Profesores de Estudios de Posgrado e Investigación de La E.S.C.A. para examinar la tesis titulada:

“ PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS SECUNDARIAS TÉCNICAS NUM. 62 Y NUM. 78 EN EL PROGRAMA NACIONAL DE CARRERA MAGISTERIAL”

Presentada por el alumno:

BLAS

Apellido paterno

RENDÓN

Apellido materno

JORGE ARTURO

Nombre(s)

Con registro:

B	1	1	1	0	8	5
---	---	---	---	---	---	---

aspirante de: **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN**

Después de intercambiar opiniones, los miembros de la Comisión manifestaron **APROBAR LA DEFENSA DE LA TESIS**, en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

LA COMISIÓN REVISORA

Director de tesis


DRA. ELIA OLEA DESERTI


DR. ISAÍAS ÁLVAREZ GARCÍA


DRA. MARÍA DEL CARMEN TREJO CÁZARES

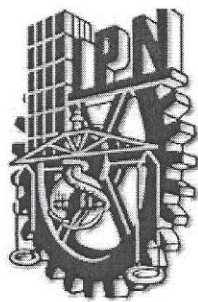

M. EN C. MANUELA BADILLO GAONA


DR. JOSÉ LUIS FLORES GALAVIZ

EL PRESIDENTE DEL COLEGIO


DRA. MARÍA TRINIDAD CERECEDO MERCADO

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
E.S.C.A. SANTO TOMAS
SECCIÓN DE ESTUDIOS DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN



***INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO***

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

En la Ciudad de México, D.F. el día 29 del mes de julio del año 2013, el que suscribe JORGE ARTURO BLAS RENDÓN alumno del Programa de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN GESTION Y DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN con número de registro B111085 manifiesta que es autor intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección de la DRA. ELIA OLEA DESERTI y cede los derechos del trabajo intitulado "Participación de los docentes de las escuelas secundarias técnicas núm. 62 y núm. 78 en el Programa Nacional de Carrera Magisterial", al Instituto Politécnico Nacional para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficas o datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a la siguiente dirección electrónica arthrend@hotmail.com. Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Jorge Arturo Blas Rendón

Índice de tablas

Tabla 1	Docentes evaluados en Carrera Magisterial	15
Tabla 2	Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm. 62	28
Tabla 3	Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm.. 78	31
Tabla 4	Aspectos que se evalúan en el Programa Nacional de Carrera Magisterial 2011	72
Tabla 5	Comparativo de factores de evaluación en lineamientos 1998 y 2011	76
Tabla 6	Trayectorias de formación continua	79
Tabla 7	Puntaje factor antigüedad según los años en servicio	82
Tabla 8	Tabla de variables que intervienen en la investigación	99
Tabla 9	Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm. 62 y núm. 78	99

Índice de gráficas

Gráfica 1	Edad de docentes de secundaria	105
Gráfica 2	Grado máximo de estudio de los docentes	106
Gráfica 3	Institución de egreso de los docentes	108
Gráfica 4	Nivel obtenido en Carrera Magisterial	109
Gráfica 5	Docente con autonomía profesional responsable	110
Gráfica 6	Con mejor dominio de su asignatura	111
Gráfica 7	Docentes con formación continua	112
Gráfica 8	En progreso científico y tecnológico	113
Gráfica 9	Docente con cultura de la evaluación	114
Gráfica 10	Beneficios económicos que responden al esfuerzo por mejorar	115
Gráfica 11	Compensa adecuadamente el logro profesional	116
Gráfica 12	Mejora las condiciones de vida del docente	117
Gráfica 13	Experiencia profesional	118
Gráfica 14	La incorporación/promoción a CM es condicionada	119
Gráfica 15	CM es abierto a los docentes que lo soliciten	120
Gráfica 16	Mayor compromiso en sus funciones	121
Gráfica 17	Mayor status laboral entre sus compañeros de trabajo	122
Gráfica 18	Con reconocimiento laboral por parte de la sociedad	123
Gráfica 19	El logro escolar de los estudiantes refleja la calidad de su práctica pedagógica	124
Gráfica 20	Refrendar un nivel logrado genera temor	125
Gráfica 21	Tiene vicios de corrupción en su proceso administrativo	126
Gráfica 22	El tiempo de permanencia en un nivel de CM es suficiente	127
Gráfica 23	El proceso administrativo es adecuado	128
Gráfica 24	La evaluación es objetiva	129
Gráfica 25	Eleva la calidad educativa	130

Gráfica 26	Reconoce el desempeño docente	131
Gráfica 27	CM motiva la labor del docente	132
Gráfica 28	Valora el tiempo en actividades cocurriculares	133
Gráfica 29	Los actuales criterios de evaluación son mejores que los anteriores	134
Gráfica 30	Los docentes están de acuerdo con los criterios de evaluación de CM	135
Gráfica 31	La reforma 2011 de CM genera confianza	136
Gráfica 32	Los nuevos criterios de evaluación estimulan a mejorar las funciones	137
Gráfica 33	El refrendar niveles renueva el compromiso de mejorar	138

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar los principales aspectos que repercuten en la decisión de los maestros de las escuelas secundarias técnicas núm. 62 y núm. 78 para ingresar o promocionarse en el Programa Nacional de Carrera Magisterial (CM). Esto bajo el supuesto de que los aspectos profesionales, económicos, personales, laborales de los docentes y los administrativos propios del programa de CM, influyen en el interés de los maestros de educación básica para ingresar/promocionarse en el propio programa citado.

La metodología de investigación aplicada fue con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo. Se consideró para este estudio a los docentes de las escuelas secundarias técnicas núm. 62 (N = 48) y núm. 78 (N = 62) de la delegación política de Azcapotzalco.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario tipo likert con 29 afirmaciones sobre los aspectos profesionales, económicos, personales, laborales de los maestros y los administrativos propios del programa de CM. Se usaron cuatro niveles de respuesta correspondientes a totalmente de acuerdo, acuerdo, desacuerdo o totalmente desacuerdo. Además de los aspectos personales, tales como su edad, sexo, nivel máximo de estudio e institución de egreso, antigüedad en la SEP y en escuelas secundarias técnicas, tipo de nombramiento en clave presupuestal y cantidad de horas y respecto de que si goza del beneficio de CM y si tuvo participación en la etapa de evaluación del año 2011.

Como conclusiones se puede afirmar que en el aspecto profesional y laboral los docentes actualmente tienen mayor preparación académica y dan importancia a la formación continua a través de cursos en diversas áreas de estudio, para mejorar sus funciones y lograr una estabilidad laboral. También más de la mitad de los maestros en servicio de secundarias técnicas tienen entre 30 y 47 años de edad, lo que representa una población joven con aspiraciones de lograr su desarrollo profesional y laboral a través del ingreso a CM, aunque administrativamente se enfrentan a barreras en cuanto a los requisitos que se les solicita para ingresar al citado programa. De esta manera se dice que pese a la reforma en los lineamientos de CM 2011, los docentes que deciden participar tiene como objetivo principal lograr un incremento económico en su salario.

ABSTRACT

The present research work aimed to analyse the main aspects that have an impact on the decision of the masters of the technical secondary schools no. 62 and no. 78 to enter or promote themselves in the national program of teaching career (CM). This under the assumption that the professional, economic, personal, labour aspects of teachers and managers of the CM program, influence the interest of basic education teachers to enter / promoted in the aforementioned program.

Applied research methodology was a qualitative approach of descriptive scope. It was considered for this study at technical secondary schools no. 62 teachers (N = 48) and no. 78 (N = 62) of the political delegation of Azcapotzalco.

For the collection of data was used a questionnaire likert-type 29 statements on the professional, economic, personal, labour aspects of teachers and managers of the CM program. Four corresponding response levels were completely in agreement, agree, disagree or totally disagree. In addition to the personal aspects, such as their age, gender, highest level of study and graduate institution, seniority in the SEP and in technical secondary schools, type of appointment on key budget and amount of hours and respect that if it enjoys the benefit of CM and if it took part in the stage of evaluation of the year 2011.

In conclusion we can say that in the professional and currently working teachers have higher academic and attach importance to continuing education through courses in various fields of study, to improve its functions and achieve job stability. Also more than half of teachers in secondary technical service are between 30 and 47 years old, representing a young population with aspirations for career development and employment through income to CM, although administratively face barriers as to the requirements that are required to enter that program. In this way, says that despite the reform guidelines CM 2011, teachers who choose to participate main objective is to achieve economic growth in their wages.

INTRODUCCIÓN

La función de los maestros en educación básica es fundamental para el desarrollo y formación de seres humanos con las competencias básicas que les permitan integrarse a la sociedad respetando el entorno cultural y ambiental de su contexto. Para tal efecto es importante contar con maestros motivados por mejorar continuamente su función pedagógica, mediante estímulos económicos, profesionales y laborales que contribuyan a elevar la calidad de sus servicios. Así surge Carrera Magisterial el cual tiene su origen en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en 1992, que surge con la intención de contribuir a elevar la calidad de la educación en México, mediante la asignación de un incremento económico independiente al salario para los maestros que demuestran en una evaluación las mejoras en su desempeño profesional. Es importante destacar que en el año 2011 se modifican los criterios de evaluación lo que ha provocado que a pesar de continuar vigente el beneficio económico, la participación docente ha disminuido.

En tal sentido se realizó esta investigación sobre el citado Programa Nacional de estímulos docentes denominado Carrera Magisterial. Ante esta situación y considerando que existen pocos estudios de CM que analicen los factores que influyen en el interés de los maestros para participar o promocionarse en dicho programa, el presente documento se compone de los siguientes capítulos:

En el primero se plantea la problemática de la investigación sobre la situación de los maestros de las Escuelas Secundarias Técnicas núm. 62 y núm. 78 en el Distrito Federal, para ingresar o promocionarse en el Programa Nacional de Carrera Magisterial, así como los objetivos y la justificación del trabajo describiendo las escuelas que intervienen en esta investigación.

En el capítulo 2 se desarrollan los apartados del marco teórico que incluyen los antecedentes de la educación secundaria técnica en México y la evolución de las funciones de los maestros, asimismo se describen los distintos estímulos que recibe un docente independientes a su sueldo básico. También se analizan las características del programa de CM, describiendo cada factor de evaluación, así como los estudios previos sobre CM y el impacto que tiene la reforma educativa de 2013 sobre el futuro de dicho programa.

El capítulo 3 plantea la estrategia metodológica describiendo el supuesto del trabajo de investigación, así como la descripción de la población seleccionada para el estudio y el instrumento utilizado para la recolección de datos.

En el capítulo 4 se presenta el análisis de la información obtenida a través de gráficas que muestran las características de los docentes y del propio programa de CM.

Finalmente se presentan las conclusiones del trabajo desarrollado.

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 1

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1 Planteamiento del problema

En diversos sectores profesionales las condiciones laborales, las personas y sus prácticas, están en constante transformación producto de los cambios culturales, económicos, sociales, políticos y demográficos en el mundo. Esta situación no excluye a la función de los profesionales de la educación, en especial la de los maestros frente a grupo, encargados ya no solamente de enseñar a leer, escribir y contar, sino que toman su trabajo con un sentido de contribución a la formación de sujetos dotados de conocimientos y habilidades que les permitan participar activamente en la construcción de una sociedad democrática. De igual forma se pretende que los maestros provoquen la reflexión en sus alumnos, sobre las repercusiones sociales y culturales de sus acciones para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja (Plan de Estudios de Educación Básica 2006).

Sin embargo para lograrlo se necesitan docentes actualizados que cumplan los requerimientos que a nivel nacional o internacional tienen que presentar para el desarrollo de funciones acordes a las exigencias del siglo XXI. Al respecto Marqués (2000) considera fundamental la incorporación de la informática a la educación, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), demandando cambios en las actitudes y el desarrollo de nuevas competencias en los maestros. De acuerdo a Tedesco & Tenti (2002) la

evolución de las TIC fomenta el sentido de responsabilidad, resultado de la constante revisión y reflexión del trabajo que se realiza con los estudiantes, partiendo del supuesto de que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere de nuevo personal.

En tal sentido, las escuelas deben ser revisadas y reestructuradas desde su razón de ser, hasta la forma en como se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Todo ello propicia el realizar adecuaciones en los procesos educativos, así como en la infraestructura física de las instituciones, de tal manera que sean acordes con las necesidades de los alumnos y den atención a la implementación de reformas educativas, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cabe mencionar que la Secretaría de Educación Pública (SEP), ha instrumentado distintos programas educativos, con el objetivo de mejorar el papel determinante de los docentes, entre los que se encuentra la creación de un Programa Nacional denominado Carrera Magisterial (CM). Así a través de este programa se estimula y se reconoce la labor de los maestros, además de contribuir a elevar la calidad de la educación, promueve la actualización y superación permanente de los maestros en servicio. Su propósito inicial era propiciar un vínculo sólido entre los conocimientos académicos y pedagógicos que tenían los docentes y la utilidad de los mismos, al volcarlos en el aprendizaje de los alumnos en los salones de clase.

A partir de la creación del programa de CM, éste fue adquiriendo la aceptación e interés por gran parte del colectivo docente, los cuales vieron en este programa una posibilidad para mejorar sus condiciones de vida, incrementando sus ingresos salariales y motivándose para fortalecer y actualizar su desempeño docente. Por tal razón CM es considerado, uno de los mejores programas de estímulos económicos y profesionales que ha creado el Sistema Educativo Nacional para los maestros en servicio que desean su incorporación o promoción de nivel (S. Hernández, 2010). Esto con la intención de fortalecer el desempeño profesional de los maestros, para lograr los aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias en los alumnos, que les permitan hacer frente a situaciones problemáticas de su vida.

La participación de los docentes, desde los inicios de este programa fue destacada, incrementando el número de evaluados en cada etapa a nivel nacional y en específico en secundarias técnicas en el Distrito Federal como se muestra en la tabla 1. También se observa que en años recientes ha disminuido el número de participantes en CM, a pesar de continuar vigente el beneficio económico asignado a los docentes con mejor evaluación.

Tabla 1

Docentes evaluados en Carrera Magisterial

Año	Etapa	Nivel Nacional	Secundarias Técnicas en D.F.
1993 – 1994	III	486,205	26,039
1994 – 1995	IV	568,886	31,715
1995 - 1996	V	585,682	32,315
1996 – 1997	VI	597,931	32,304
1997 – 1998	VII	617,255	32,992
1998 – 1999	VIII	602,598	33,848
1999 – 2000	IX	558,984	30,642
2000 – 2001	X	506,178	26,931
2001 – 2002	XI	464,474	23,848
2002 – 2003	XII	437,538	21,039
2003 – 2004	XIII	422,869	21,306
2004 – 2005	XIV	409,774	20,765
2005 – 2006	XV	381,978	18,894
2006 – 2007	XVI	370,075	18,287
2007 – 2008	XVII	345,316	16,347
2008 – 2009	XVIII	377,460	18,863

De hecho el Programa Nacional de Carrera Magisterial, surge con la intención de impulsar la motivación de los maestros, por medio de un mecanismo de promoción horizontal integrado por 5 niveles de estímulo “A”, “B”, “C”, “D” y “E” que incentiva económicamente a los docentes de educación básica, lo que repercute en que exista el interés en mejorar el aprendizaje de los alumnos además de superarse profesionalmente.

Ortiz (2003) menciona que el propósito de CM es que los maestros puedan acceder, dentro de la misma función, a niveles salariales superiores con base en su preparación académica, la asistencia a cursos de actualización, su desempeño

profesional y la antigüedad con que cuenten en el servicio y en los niveles del propio programa Carrera Magisterial. El citado estímulo tiene sus propias reglas de competencia profesional, en los denominados Lineamientos Generales de Carrera Magisterial, los cuales fueron emitidos por la Comisión Nacional de la SEP y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) en 1993 y actualizadas en 1998 y 2011.

Cabe mencionar que de acuerdo a Sandoval (s.f.), la evaluación del desempeño de los profesores se ha orientado más hacia la capacitación, en términos de cantidad de cursos que toman, provocando la consideración de los mismos como requisitos administrativos o de promoción laboral, que impactan únicamente su salario, y no como elementos que permiten el mejoramiento profesional que se refleja en sus funciones docentes. Así los objetivos del Programa Nacional de Carrera Magisterial, se ven superados por el aspecto económico.

Desde su creación el Programa Nacional de Carrera Magisterial, ha representado un tema de interés gubernamental y ha implementado estrategias de atención y seguimiento, como es el caso del Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000 en el que se planteó dar apoyo al programa citado, para asegurar con su operación un estímulo real al desempeño de los maestros. Asimismo el Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006 propuso lograr el reconocimiento y aprecio social de la educación, estimulando la capacitación docente por medio de incentivos a los maestros que pusieran en práctica su capacitación.

También en el Programa Sectorial de Educación 2007 – 2012, se establece como una de sus estrategias y líneas de acción, mejorar la práctica profesional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, específicamente con la apertura, a partir del ciclo escolar 2011 – 2012 surge una nueva fase del Programa Nacional de Carrera Magisterial, en la cual se modifican los Lineamientos Generales del propio programa.

A pesar de estos apoyos y después de 20 años de aplicación del Programa Nacional de Carrera Magisterial, los logros alcanzados en cuanto al fortalecimiento y transformación de las prácticas educativas de los maestros, abriendo las posibilidades de avanzar en la mejora de la calidad del aprovechamiento de la educación en México, deja muchas dudas e insatisfacción educativas. En opinión de S. Hernández (2010), la transparencia y equidad del programa de CM, se pone en tela de juicio, ya que la evaluación de los maestros se realiza con un mismo instrumento, sin considerar los diferentes contextos sociales, culturales y los recursos tecnológicos de las instituciones educativas, así como la presencia de casos de corrupción que desmotivan la participación de los maestros.

Como se puede observar, en México existe una preocupación por mejorar la educación que se imparte en sus diferentes centros escolares y en todos sus niveles educativos, así que el presente trabajo de tesis se centra en el estudio del citado Programa Nacional de Carrera Magisterial en educación básica, en nivel secundaria. Por tanto, se toma como objeto de estudio a los docentes de la Escuela Secundaria Técnica N. 78 “Enrique Arteaga luna”, y a la Escuela

Secundaria Técnica N. 62 “Revolución Mexicana”, ambas de la Ciudad de México, Distrito Federal, ubicadas en la delegación política de Azcapotzalco.

Estos dos centros educativos (ciclo escolar 2011–2012) tienen un total de 96 docentes frente a grupo, 6 directivos y 8 maestros que realizan actividades técnico–pedagógicas. Sin embargo en la etapa XIX de Carrera Magisterial, solo 36 maestros frente a grupo, 3 directivos y 5 profesores que realizaron actividades técnico–pedagógicas, concursaron para incorporarse o promocionarse de nivel dentro del programa de CM, logrando ingresar al Programa únicamente 5 docentes y 2 fueron promovidos de nivel.

En esta etapa evaluativa, ya sea para ingresar o promocionarse, es fundamental que los profesores presenten su título profesional, ya que uno de los aspectos que se evalúan, es el correspondiente a su preparación académica, que se piensa refleja los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias profesionales que requieren para desarrollar sus funciones en el nivel, modalidad, grado o asignatura en que laboran.

Es necesario puntualizar que no todos los maestros cuentan con una preparación profesional enfocada a la educación, por lo que en el Manual de Organización de la Escuela de Educación Secundaria Técnica, se establece como propósito que los docentes contribuyan a la formación integral de los alumnos mediante su actualización y mejoramiento profesional permanentes, que les permitan adquirir y aplicar la metodología más avanzada en el proceso enseñanza y aprendizaje,

consolidando así su profesión para ejercerla con la más alta responsabilidad social.

Es evidente que el principal atractivo del Programa Nacional de Carrera Magisterial, es el incremento salarial ofrecido a los docentes que se favorecen con el ingreso o promoción en éste y aunque este beneficio económico continúa vigente en la reforma de los Lineamientos Generales de CM en 2011, en que se tuvo la intención de mejorar su proceso, la participación de los docentes ha disminuido.

Aunado a esta problemática de descenso en la participación en CM, también es importante destacar la influencia de la reforma constitucional educativa del año 2013, en la que se incluyen modificaciones en cuanto a los mecanismos para otorgar reconocimientos a los docentes con mejores resultados en las evaluaciones que lleve a cabo el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, a través del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). Este instituto según el artículo tercero constitucional evalúa la calidad, el desempeño y los resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. Estos resultados sirven al INEE para determinar el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional de los trabajadores de la educación.

En tal sentido el presente trabajo de investigación formula el problema a través de la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los principales aspectos que influyen en el interés de los maestros de las Escuelas Secundarias Técnicas núm. 62 y núm. 78 en el Distrito Federal, para ingresar o promocionarse en el Programa Nacional de Carrera Magisterial?

1.2 Objetivos

General

Analizar los principales aspectos que repercuten en la decisión de los maestros de las escuelas secundarias técnicas núm. 62 y núm. 78 para ingresar o promocionarse en el Programa Nacional de Carrera Magisterial.

Específicos

- Describir las modificaciones de los criterios de evaluación del Programa Nacional de Carrera Magisterial de 1998 a 2011, además de la reforma educativa vigente de 2013.
- Identificar las motivaciones de los maestros que participan en Carrera Magisterial
- Examinar algunas características personales, profesionales y laborales de los maestros que participan en Carrera Magisterial

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Qué fases tienen que cubrir los profesores que se someten al proceso de evaluación del desempeño para el ingreso/promoción en el Programa Nacional de Carrera Magisterial?
- ¿Cuáles situaciones problemáticas laborales enfrentan los maestros en servicio que intervengan en la decisión para ingresar o promocionarse en CM?
- ¿Cuáles son las variaciones en los porcentajes de los maestros participantes en CM de escuelas secundarias técnicas en el DF?
- ¿Qué características personales y profesionales tienen los maestros participantes en CM?

1.4 Justificación

Un maestro que es comprometido con la mejora permanente de sus funciones, y que evidencia los logros educativos alcanzados con los estudiantes, merece el reconocimiento de la sociedad y de las autoridades educativas. Así que existen estímulos profesionales y económicos, que al asignarse coadyuvan al bienestar familiar del docente, al mismo tiempo que se reflejan condiciones laborales y personales en la creación de ambientes educativos de trabajo favorecedores del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se reconoce que es indispensable que los maestros reciban estímulos justos y compatibles con la exigencia social que se tiene hacia ellos, ya que de esta manera puede despertar el entusiasmo inherente a la vocación de ser maestro. El avanzar en el logro de los objetivos y metas educativas, conlleva el beneficio del desarrollo de los conocimientos esperados socialmente en los estudiantes, fortaleciendo las habilidades necesarias y provocando la reflexión constante del impacto natural y social de sus actos, incorporando y fomentando la utilización responsable de las tecnologías de la información y la comunicación.

El presente trabajo proporciona información acerca de las principales razones, por las cuales un maestro decide o no incorporarse/promoverse en el Programa Nacional de estímulos docentes denominado Carrera Magisterial, el cual incluye una evaluación del desempeño de los maestros en servicio.

Los resultados de dicho proceso propiciarán que el docente participante reflexione acerca de su actuar profesional; promueve la toma de decisiones fundamentales para mejorar continuamente sus funciones y contribuir a que los alumnos desarrollen las competencias básicas que les permita hacer frente de manera responsable y eficaz a las situaciones problemáticas de la vida, en una sociedad compleja y en constantes cambios.

Adicionalmente se presentan las bases docentes para contribuir a lograr una sociedad democrática, próspera y justa, ya que los maestros históricamente han tenido un papel esencial, al ser considerados profesionales encargados de formar seres humanos con responsabilidad social, por lo que resulta fundamental contar con maestros con formación profesional y humana, comprometidos a elevar la calidad de la educación que imparten en los respectivos centros escolares.

En tal sentido el presente trabajo adquiere una importancia relevante, ya que puede ser tomado como referencia por las autoridades educativas y del propio CM, con el objetivo de llevar a cabo las reformas pertinentes al Programa citado. Proporciona información acerca de las características personales, económicas y laborales de los docentes, así como de los intereses y necesidades profesionales que viven continuamente en sus respectivas áreas de trabajo. Para que en su momento sean consideradas en las modificaciones de los Lineamientos Generales del Programa de Carrera Magisterial, y motivar la participación de los docentes, considerando y atendiendo sus necesidades e intereses, así como implementar evaluaciones que tomen en cuenta el contexto escolar.

1.5 Escuelas Secundarias Técnicas núm. 62 y núm. 78

1.5.1 Escuela Secundaria Técnica núm. 62

La escuela secundaria técnica número 62 “Revolución Mexicana”, se encuentra ubicada en la delegación política de Azcapotzalco, en México, Distrito Federal. Es reconocida con ese nombre de manera oficial, de acuerdo a la información obtenida en los expedientes de la propia institución, en enero de 1983. El edificio fue construido en el año de 1978, iniciando operaciones académicas y prestando sus servicios a la comunidad, con catorce aulas y dos talleres tecnológicos y como resultado del acuerdo de directivos y padres de familia se gestiona ante las autoridades pertinentes la construcción de un aula y tres talleres tecnológicos más.

Esta institución educativa tiene como misión formar de manera integral a los alumnos, enfocando sus conocimientos para que adquieran competencias necesarias para la vida, reafirmando los valores y aptitudes con la finalidad de lograr el perfil de egreso y contribuir a que puedan continuar sus estudios e integrarse a la sociedad como personas comprometidas con el progreso del país. Asimismo asume en compromiso de lograr la visión de crear un proyecto de calidad institucional a mediano plazo, donde los conocimientos, habilidades, destrezas y valores, permita a los estudiantes aprender a conocer, a convivir, a hacer y aprender a ser, para la vida cotidiana.

El objetivo planteado en la escuela secundaria técnica número 62 es lograr el desarrollo de competencias en los alumnos con la finalidad de mejorar su manera de vivir y convivir en sociedad; establecer un liderazgo compartido y mejorar el clima organizacional del plantel.

Asimismo observa, evalúa y da seguimiento al proceso y resultados del Proyecto Estratégico de Transformación Escolar (PETE), involucrando en esta tarea a los padres de familia y sociedad del entorno de la institución.

La institución ofrece servicios en los siguientes campos tecnológicos:

- **Diseño Industrial:** En este espacio tecnológico se busca crear o modificar objetos o ideas para hacerlos útiles y prácticos con la intención de cubrir necesidades humanas. Es considerado como el factor central de la innovación tecnológica.
- **Electrónica, comunicación y sistemas de control:** En esta tecnología se planifica, diseña, maneja sistemas, equipos y componentes electrónicos con creatividad, y espíritu crítico frente al desarrollo tecnológico.
- **Confección del vestido e industria textil:** Está concebido para quienes desean desarrollarse en el área del diseño de prendas de vestir y accesorios del hogar.

- Ofimática: Anteriormente conocido como taller de secretariado, se refiere a todas las herramientas y métodos que se aplican en las actividades de oficina que posibilitan el procesamiento a través de la computadora de datos escritos y visuales.
- Diseño de circuitos eléctricos: Está enfocada a brindar la información necesaria para lograr un mejor conocimiento sobre la energía eléctrica y las instrucciones eléctricas de los espacios habitables así como el funcionamiento de los electrodomésticos.

La institución se encuentra en un entorno social, económicamente de clase media baja, que enfrenta diversos problemas en la familias, provocando vandalismo en los jóvenes, situación que hace aun más relevante la participación de los docentes en la formación de sus estudiantes de manera integral, desarrollando en ellos los conocimientos, competencias, valores y aptitudes que les permitan responder a las diversas situaciones de la vida cotidiana de manera responsable con la sociedad y el medio ambiente.

La población durante el ciclo escolar 2011 – 2012 fue de 492 alumnos en el turno matutino y 110 alumnos en el turno vespertino, 26 docentes frente a grupo en el turno matutino y 15 en el turno vespertino, 2 coordinadores de actividades académicas, 2 coordinadores de actividades tecnológicas, 2 subdirectores y un director.

Tabla 2

Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm. 62

Docentes			
	Matutino	Vespertino	Total
Frente a grupo	26	15	41
Con funciones directivas y de supervisión	2	1	3
Con actividades Técnico – pedagógicas	2	2	4
Total	30	18	48

La institución tiene participación en diversos programas federales, como es el caso del Programa Escuelas de Calidad, Programa Escuela Segura, Ver bien para aprender mejor, Escuela para padres, Becas SEP, Becas para Adolescentes embarazadas, Programa escuela siempre abierta, Escuela verde.

1.5.2 Escuela Secundaria Técnica núm. 78

Por su parte esta escuela secundaria técnica "Dr. Enrique Arteaga Luna", inicia sus labores el 12 de Septiembre de 1983, en terrenos donados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en respuesta a la petición de la comunidad que requería de una escuela de nivel secundaria. Esta institución fue abanderada en aquel entonces, por el responsable de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST).

Esta institución tiene la misión de brindar educación secundaria de calidad, permitiendo a los alumnos obtener un desarrollo integral, al adquirir y perfeccionar las competencias necesarias en la aplicación de las ciencias y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), logrando el perfil de egreso requerido para transitar eficientemente a los siguientes niveles educativos y ser los ciudadanos que México y el mundo requieren.

La visión plateada es hacer de la Esc. Sec. Téc. núm.º 78, una escuela de excelencia que sea reconocida por su calidad educativa, con demanda constante y alto aprovechamiento escolar, formando en cada egresado "un ser de valor e integral", que actúe positivamente en cualquier entorno y acceda a mejores condiciones de vida.

Se asigna el nombre del "Dr. Enrique Arteaga Luna" el 25 de noviembre de 1987 como reconocimiento a este personaje nacido en la población de Alfajayucán, del Estado de Hidalgo. El cual es egresado de la Escuela Superior de Medicina, del Instituto Politécnico Nacional (IPN) donde obtiene su Título de médico cirujano y partero. En 1949 ingresa al IPN como profesor auxiliar del laboratorio de fisiología y farmacología de la Escuela Nacional de Ciencia Biológicas. Y fue a partir de ello que logra hacer una gran especialización en este campo. Se distingue también como docente, llegando inclusive a ocupar la Dirección de la Escuela Prevocacional No. 1, así como de la Prevocacional No. 6. En justo reconocimiento a la labor desarrollada durante su vida profesional, la comunidad escolar y las

autoridades educativas honran su memoria, imponiendo su nombre a esta Escuela Secundaria Técnica Núm. 78.

Esta institución se encuentra ubicada también en el norte de la Ciudad de México, en la colonia San Bartolo Cacahualtongo, Delegación Política de Azcapotzalco, Distrito Federal.

Durante el ciclo escolar 2011 – 2012 atendió a una población de 900 alumnos en el turno matutino y 450 en el turno vespertino, cuenta con 55 docentes frente a grupo, 2 coordinadores de actividades académicas, 2 coordinadores de actividades tecnológicas, 2 subdirectores y una directora. El área tecnológica se dispone de 6 Talleres:

- Diseño de circuitos eléctricos
- Informática
- Diseño industrial
- Ofimática
- Confección del vestido e industria textil
- Preparación y conservación e industrialización de alimentos.

Tabla 3

Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm. 78

Docentes	Esc. Sec. Tec. núm. 78		
	Matutino	Vespertino	Total
Frente a grupo	32	23	55
Con funciones directivas y de supervisión	2	1	3
Con actividades Técnico – pedagógicas	2	2	4
Total	36	26	62

Esta institución educativa también participa en programas que el gobierno federal emite a las escuelas para asegurar su participación, como es el caso del Programa de Protección Civil, Escuelas de Calidad, Programa Escuela Segura, Ver bien para aprender mejor, Escuela para padres, Becas SEP, Becas para Adolescentes embarazadas, Programa escuela siempre abierta.

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de los docentes en educación básica de nivel secundaria.

Este trabajo de investigación es respecto al Programa Nacional de Carrera Magisterial, y considerando que el objeto de estudio son dos escuelas del nivel básico de secundaria técnica en el Distrito Federal, se creyó conveniente incluir información con datos históricos de este nivel educativo.

De acuerdo a la Ley General de Educación (LGE) de 1993, en México existen tres niveles académicos de estudios, iniciando la educación básica que comprende estudios de preescolar, primaria, secundaria sin embargo, a partir del año 2012 se incluye el nivel medio superior. Posteriormente viene la educación superior que incluye licenciatura, maestría y doctorado. Para el presente trabajo se considera importante hablar de la evolución que ha tenido la educación secundaria y quienes tenían la responsabilidad de atender ese nivel educativo.

Así se tiene que de acuerdo a Zorrilla (2004) la docencia surge durante el siglo XVI, en donde las actividades de formar y educar tenían un enfoque espiritual y religioso, por lo que se atribuía a los sacerdotes, la responsabilidad de expandir la evangelización a través de los misioneros de la Nueva España, provocando con esto la necesidad de crear las primeras instituciones educativas en el país. Este

sistema de educación perduró hasta principios del siglo XIX, ya que en ese tiempo se propuso una formación basada en la naturaleza humana y en la libertad de aprendizaje, premisa determinante para dar concepto a la educación en México y crear con este enfoque, la necesidad en los maestros de renovar los conocimientos que se pretendían transmitir a los estudiantes de ese tiempo.

J. Hernández (2011) afirma que la educación secundaria en México tiene sus inicios de forma oficial poco después de las leyes de reforma de Benito Juárez García, en 1865, este proyecto es inspirado en la educación Francesa y llega como una consecuencia de la Revolución Industrial por el Liceo Francés, con un plan de estudios de tres años con asignaturas de comunicación intelectual, física, química, biología, matemáticas.

De acuerdo a López (2010) durante el lapso de 1865 a 1925, la enseñanza en educación secundaria se mantuvo dentro de un enfoque positivista, experimentando los cambios y rumbos que este fue tomando sobre todo durante el Porfiriato, cuando su lema de libertad, orden y progreso se transformo en paz, orden y progreso, por la influencia del cientificismo que tuvo una durabilidad hasta principios del siglo XX, encabezados por José Vasconcelos y un grupo de filósofos que dieron inicio a las ideas de la modernidad en la educación.

Para el periodo de 1917 a 1920 la enseñanza en secundaria fue motivo de nuevas reflexiones destacando los siguientes temas:

- Enseñar a estudiar a los alumnos
- Método de la enseñanza en escuelas secundarias
- Metodología de la lengua castellana
- Pláticas sobre la enseñanza en matemáticas
- Pláticas sobre la enseñanza en ciencias exactas
- Pláticas sobre la enseñanza en geografía
- Enseñanza colectiva e individual
- Educación del carácter
- La disciplina escolar
- Educación estética

Por decreto oficial la primer escuela secundaria se formaliza en 1925, cuatro años después de crear la Secretaría de Educación Pública (SEP), en septiembre de 1921, la cual tuvo como primer titular a José Vasconcelos, esta institución secundaria surge con la intención de atender las necesidades de instrucción y formación académica en todos los sectores sociales, inició su primer ciclo escolar con 900 alumnos, todos hombres, y se impartieron los talleres de carpintería, estructuras metálicas y electrónica, entre otros (Mendoza, 2012).

Este nivel fue considerado como educación media básica, para distinguirla de los estudios de bachillerato, asimismo se hizo una distinción en los requerimientos pedagógicos, para quienes deseaban ser considerados profesores de nivel secundaria. En 1927 se empieza a dividir a las escuelas secundarias en federales

y estatales con programas de estudios que incluyeron las materias científicas, artísticas, deportivas y cívicas (J. Hernández 2011).

Para el año de 1934, se da la llamada educación socialista, impulsada en ese tiempo por el Presidente de México, conservando este enfoque educativo hasta 1945, con la idea de formar hombres libres de prejuicios y fanatismos religiosos, y una sociedad igualitaria, con una visión romántica y entusiasta. Asimismo surge a mediados de los años 40, la expresión de escuela de la unidad nacional, terminando con el proyecto de la educación socialista (R. Martínez, 2001).

En el sexenio de gobierno de 1952 a 1958 comienza la idea de desarrollar una política de modernización educativa, convirtiendo este término en un discurso central de la clase política. Esta situación generó que las políticas del Programa de Modernización de la Educación de 1989-1994 aplicaran las ideas generales sobre modernización al terreno educativo en nueve capítulos, relativos a la educación básica, la formación de docentes, la educación de adultos, la capacitación para el trabajo, la educación media superior; la educación superior, el postgrado y la investigación, la evaluación, y los inmuebles educativos (R. Martínez, 2001).

Zorrila (2004) afirma que la educación secundaria era concebida como una ampliación de los estudios de primaria, con el propósito de realizar la obra correctiva de los defectos y el desarrollo general del estudiante, vigorizando la conciencia de solidaridad con los demás, fortaleciendo hábitos de trabajo colectivo, así como ofrecer a todos gran diversidad de actividades, ejercicios y

enseñanzas, a fin de que cada alumno descubriera una vocación y pudiera cultivarla. Este hecho generó un cambio importante en la formación de los docentes que deseaban integrarse al nivel de secundaria, a quienes se exigía mayor preparación y actualización pedagógica.

Hasta antes de la reforma a los planes y programas de estudio en 2006, la educación secundaria se considero de naturaleza definida como estrictamente formativa, es por esto que algunas escuelas de educación secundaria técnica, consideraron primordial el ofrecer aprendizajes en diversos oficios, con la intención de que los alumnos que ya no tuvieran oportunidad de continuar con sus estudios, contaran con los conocimientos necesarios para poder incorporarse al campo laboral. Para esto las escuelas requirieron los servicios de especialistas en diversos oficios, sin importar su preparación académica o sus conocimientos pedagógicos, basto con su experiencia laboral.

El nivel educativo de secundaria en México tiene una duración de tres años, en los cuales brinda sus servicios educativos a jóvenes de 12 a 15 años de edad y tiene el reto educativo para los docentes de este nivel, de capacitar a sus alumnos de tal manera, que puedan incorporarse a su siguiente nivel educativo y continuar en una formación profesional.

Según el programa de educación básica (2011) se pretende que al terminar la educación secundaria el alumno desarrolle las competencias suficientes, para lograr un buen desenvolvimiento en la sociedad y hacer frente a las situaciones

problemáticas que se le presenten, de manera eficiente y siempre responsable del impacto social, cultural o ambiental de su actuar, logrando la acreditación de los estudios de este nivel, mediante un certificado oficial emitido por la SEP.

Al respecto Tedesco & Tenti (2001), afirma que la enseñanza secundaria en México, debe brindar formación básica para responder al fenómeno de la universalización de la matrícula, preparar a los adolescentes para que accedan a niveles superiores de educación. En el caso de secundarias técnicas, los docentes del área tecnológica también pretenden que el alumno se involucre en actividades tecnológicas específicas, que les permitan hacer frente a situaciones problemáticas y generen alternativas de solución con procesos técnicos.

La educación secundaria implica que sus instituciones sean flexibles en sus procesos educativos, que los docentes apliquen métodos de enseñanza acordes a su entorno social y que muestren los diversos caminos existentes hacia la actividad futura (J. Hernández 2011). Esto permite reconocer que el docente, debe evolucionar en sus funciones a la par de las necesidades sociales de su entorno, ya que con el paso del tiempo se han creado distintas formas institucionales, para la enseñanza en este nivel educativo y así se definen las tres modalidades de educación secundaria en México: La general, técnica y telesecundaria.

2.2 Secundarias Técnicas

El antecedente histórico de este nivel educativo de acuerdo a Vera & Zapata (1982), las escuelas secundarias técnicas surgen en el año de 1950, aunque no con un sentido educativo más bien de formación o capacitación laboral. Para el año 1959 se crea la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales (DGETIC), estableciendo en sus planteles el ciclo de enseñanza secundaria con actividades tecnológicas denominado Secundaria Técnica. En 1969, las escuelas tecnológicas denominadas prevocacionales que ofrecían la enseñanza secundaria dejaron de pertenecer al IPN, para integrarse a la DGETIC, como secundarias técnicas con la mira de dar unidad a este nivel educativo, ya que se incorporaron también las Escuelas Secundarias Técnicas Agropecuarias.

En el año de 1978 se crea la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST) y en el caso del Distrito Federal operando con 71 escuelas secundarias técnicas. Cabe señalar que para el año 2012 existen 119 escuelas secundarias técnicas (Vera, et al, 1982).

El sistema de secundarias técnicas al igual que el resto de los subsistemas de educación básica, muestran en sus docentes una gran preocupación por ofrecer servicios educativos de calidad. Para que los niños, las niñas y los jóvenes mexicanos alcancen los más altos estándares de aprendizaje, tomando en cuenta los enfoques de enseñanza, centrados en el aprendizaje de los alumnos, para que aprendan a aprender a lo largo de su vida y formar ciudadanos que aprecien y

practiquen los derechos humanos, la paz, la responsabilidad, el respeto, la justicia, la honestidad y la legalidad, considerando estos factores como fundamentales para el desarrollo del país, según el Acuerdo Secretarial Número 592 emitido en 2011.

Según información de la DGEST publicada en su portal de internet, las escuelas secundarias técnicas tienen como prioridad el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y valores en los alumnos para crear en ellos una conciencia tecnológica, es decir, la comprensión y valoración los adelantos tecnológicos presentes en la vida cotidiana de los alumnos, reconociendo el impacto de éstos y la exigencia de un uso racional y responsable de la tecnología.

Asimismo proporciona un acercamiento al mundo del trabajo mediante la aplicación de los saberes - haceres que son comunes a todos los procesos de trabajo y los referidos a un ámbito tecnológico particular, los cuales les facilitarán su incorporación productiva y flexible al mundo del trabajo.

Los contenidos que integran la educación tecnológica en las escuelas secundarias técnicas, según el acuerdo Secretarial 593 emitido en 2011, se consideran desde diversas posturas en relación a la alfabetización tecnológica:

- Usuario inteligente, donde los alumnos comprenden las herramientas, conocen la lógica de su funcionamiento y desarrollan las habilidades para su uso

- Personas lúcidas, críticas y responsables, donde los alumnos comprenden las lógicas del desarrollo, la extensión de las nuevas tecnologías y la articulación de los factores económicos y sociales con los técnicos como motor de la innovación
- Creativo y eficaz, donde los alumnos realizan proyectos técnicos, organizan la producción de bienes y servicios, diseñan y crean objetos técnicos, y desarrollan un pensamiento convergente para la resolución de problemas de manera convencional, así como divergente para hacerlo de manera creativa.

Además en la publicación del portal cibernético de la SEP en el Distrito Federal, las secundarias técnicas, tienen como finalidad además de proporcionar formación humanística, científica y artística, brindan una educación tecnológica básica que permite al alumno, la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, la apreciación del significado que la tecnología tiene en su formación para participar productivamente en el desarrollo del país.

También se caracteriza por ser formativa, propedéutica y promotora de la cultura tecnológica básica, en el D.F. se agrupa en el área agropecuaria, industrial y de servicios administrativos y de apoyo para la producción, ofreciendo una gama de 28 actividades tecnológicas. Con una carga horaria de 8 horas para las escuelas que se encuentran en zonas urbanas y 12 horas para las zonas rurales. El alumno

egresado de esta modalidad, obtiene un diploma que avala los conocimientos y habilidades en su actividad tecnológica cursada en los tres años de estudio.

Los docentes de secundarias técnicas deben incorporarse a los procesos de actualización y capacitación docente, con el propósito de lograr la mejora continua de su desempeño, considerando que el papel del docente consiste en facilitar los aprendizajes, orientar las situaciones de aprendizaje para el desarrollo de competencias, dar seguimiento al trabajo de los alumnos y evaluar, junto con éstos, sus logros para retroalimentarlos de manera continua (Acuerdo 593).

2.3 El docente en escuelas secundarias técnicas

El docente responsable de guiar y facilitar el conocimiento a los estudiantes de educación secundaria técnica, es aquella persona con estudios profesionales en diversas áreas del conocimiento, destacando que principalmente su formación profesional se realiza en instituciones específicas de educación como son las escuelas normales, aunque también existe la presencia de docentes egresados de distintas instituciones de educación superior como de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y del Instituto Politécnico Nacional (IPN), principalmente.

Una característica que se detecta en la educación básica en México, es la evidente carencia de profesionales formados para la docencia, por lo que ha tenido que recurrir e incorporar personal sin la capacitación requerida, como es el

caso del área tecnológica y académica en las escuelas secundarias técnicas, que cuentan con profesionales egresados de áreas distintas a la educación.

En la actualidad las personas con estudios profesionales que deseen incorporarse como docentes de educación básica en nivel secundaria, deben acreditar sus conocimientos pedagógicos, académicos y normativos en un examen pactado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y la SEP denominado Concurso Nacional de Plazas Docentes emitido en 2008. Esta prueba surge de la necesidad de contar con un mecanismo que proporcione seguridad en la transparencia e imparcialidad en la selección del profesorado mejor calificado para su contratación en Educación Básica, mediante este examen se concreta que el ingreso y promoción de todas las nuevas plazas, así como de todas las vacantes definitivas, se realiza por la vía de concurso nacional público, convocado y dictaminado de manera independiente en el acuerdo de alianza por la calidad de la Educación.

Los profesionales de la educación del siglo XXI propuestos, son aquéllos que trabajan de manera colectiva, atienden la diversidad, usan nuevos códigos de lenguaje, desarrollan innovación educativa, tienen liderazgo comunitario, organizan su propia formación continua, usan las TIC en la enseñanza, fortalecen su autonomía profesional y la toma de decisiones.

Escuelas formadoras de docentes para la educación básica

En el caso particular de las Escuelas Normales de educación, encargadas de formar profesionalmente a los futuros maestros de educación básica, su primer institución fundada en México, fue la denominada Normal Lancasteriana en 1823 en el Distrito Federal, la cual se dedicó a preparar en la técnica pedagógica y la práctica, a maestros en el sistema de la enseñanza, pero debido a la poca población de alumnos con la que contaba, tuvo que cerrar sus puertas (Pedraza 2008).

Este hecho deja precedente para que algunas de las ciudades de los estados de la República Mexicana, se atrevieran a formar las primeras escuelas normales, como es el caso de la Escuela Normal Lancasteriana, pero con el nombre de Escuela de la Constitución en la ciudad de Zacatecas en el año de 1825; En San Luis Potosí en 1848 se formaron dos escuelas normales para varones, ahí mismo, en el año de 1868 se creó la primera normal para señoritas del país; después vendría el establecimiento de estas escuelas en Guanajuato, donde en el transcurso de un cuarto de siglo fundaron cinco y la primera escuela mixta de educación normal fue la de Sinaloa fundada en 1873 (Pedraza, 2008).

Para el año de 1887, bajo el respaldo del Gobierno Federal de México, se crea la Escuela Normal para Profesores, la cual contó con una población de alumnos provenientes de diversos estados de la República. En el año de 1924 esta escuela

se transformó en Escuela Nacional para Maestros (ENM), y actualmente se le conoce como Benemérita Escuela Nacional para Maestros (BENM).

Para el año de 1936 surge la Escuela Normal Superior de México (ENSM), con la finalidad de capacitar maestros para escuela secundarias, misma que en el año de 1984 por decreto presidencial sus estudios de normal superior son considerados de nivel de licenciatura y su estructura se organiza por especialidades de materias según el currículo de la enseñanza secundaria, por lo que la formación de maestros de educación básica significó mayor exigencia teniendo como requisito de estudios el nivel de bachillerato.

En los inicios de la ENSM, sus egresados obtenían automáticamente una plaza docente regularmente de 19 horas de trabajo, la cual al término de un plazo de 6 meses se podía basificar y contar con nombramiento definitivo, esto proporcionaba a los docentes egresados cierta seguridad y estabilidad laboral. Permitiendo que se integraran de manera inmediata al sistema educativo.

Pedraza (2008) considera que un profesor egresado de la ENSM no solo debe poseer una formación profesional para el ejercicio de la docencia o realizar la función de enseñante, más bien implica integrarse como miembro de una comunidad cultural, que conlleva un estilo de vida que pretende profesar con el ejemplo.

La ENSM prepara a profesionales de la educación, para abordar los contenidos académicos de las asignaturas de español, matemáticas, ciencias naturales, las cuales se dividen en ciencias I (con énfasis en biología), ciencias II (énfasis en física) y ciencias III (énfasis en química), ciencias sociales (historia y geografía de México), lengua extranjera y para el área de formación cívica y ética. En el caso de la asignatura de artes los docentes son egresados principalmente de escuelas particulares o de instituciones públicas como de la UNAM y del IPN para el caso de artes visuales, los cuales son egresados de escuelas de diseño gráfico.

Otra importante institución del Normalismo en México, y encargada de formar a los maestros para el área de la educación física, es la Escuela Superior de Educación Física, que entre sus antecedentes se menciona que fue creada en 1936, dependiente del Departamento Autónomo de Educación Física. En 1939 desapareció este departamento y en su lugar se creó la Dirección de Educación Física y Enseñanza Premilitar, de donde dependía la escuela normal. En 1942 por decreto presidencial ambas instituciones pasaron a depender de la Secretaría de la Defensa Nacional hasta que en 1947, volvieron a depender de la Secretaría de Educación Pública en 1949. Esta institución adquirió el nombre de Escuela Nacional de Educación Física y en 1976 tomó su actual nominación, el de Escuela Superior de Educación Física.

Las instituciones de educación secundaria, incorporaban con funciones docentes a personas no necesariamente con estudios profesionales, especialmente en el área tecnológica, la cual se integró en su mayoría de técnicos especializados en ciertas

actividades de desarrollo tecnológico, así también de profesionales de distintas áreas del conocimiento.

Las escuelas secundarias técnicas para el área tecnológica integraron por varios años a profesores egresados de instituciones para la formación de maestros especializados, como es el caso de las Escuelas Nacionales de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial (ENAMACTI) y Agropecuario (ENAMACTA) fundadas en el año de 1963.

La ENAMACTI, nació en los campos de la Escuela Nacional de Maestros para posteriormente independizarse. La ENAMACTA se creó aprovechando las instalaciones de la Normal Rural de Roque Guanajuato, ya que contaba con espacios agrícolas adecuados.

Aunque en la actualidad a partir de la primer década del siglo XXI, los docentes obtienen su plaza mediante un concurso, sin embargo se ha tratado de normar.

Según el Acuerdo 593, es deseable que el docente de escuelas secundarias técnicas:

- Reconozca que el actor central del proceso educativo es el alumno, quien regula su aprendizaje y desarrolla competencias.

- Conozca los aspectos psicológicos y sociales que le permitan comprender a los alumnos e intervenir en el contexto donde se desarrollan las prácticas educativas.
- Promueva el trabajo colaborativo y atienda los ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos mediante diferentes estrategias didácticas para asegurar que todos aprendan eficazmente.
- Asegure la participación equitativa del grupo, el respeto entre sus integrantes, el diálogo, el consenso y la toma de acuerdos.
- Proponga el uso de medios técnicos y tecnológicos como recurso didáctico para el desarrollo de las actividades en el laboratorio de Tecnología.
- Valore el uso adecuado de diversas fuentes de información, con el fin de apoyar el análisis de problemas y la generación de alternativas de solución.
- Favorezca la apertura y valoración de las ideas en la búsqueda de alternativas de solución a problemas cotidianos.
- Fomente la valoración de las diferencias individuales y de la diversidad de grupos culturales en el desarrollo de los procesos técnicos, la elaboración de productos y la generación de servicios.
- Propicie que los alumnos diseñen, ejecuten y evalúen proyectos que respondan a sus intereses y a las necesidades del contexto.

2.4 Estímulos al desempeño docente a nivel secundaria

Es evidente que con el paso del tiempo la exigencia al sector educativo para que brinde servicios con calidad, es mayor, en atención a los cambios tecnológicos y culturales de la sociedad, situación que vuelve imprescindible la capacitación y actualización permanente de los docentes de tal manera que se asegure su evolución. En apoyo a la motivación de los maestros para lograr la mejora continúa de sus funciones y lograr las metas planteadas institucionalmente, es relevante considerar la asignación de estímulos profesionales y económicos a los docentes que demuestren mejoras en su labor encomendada.

Al respecto Schmelkes (1994) afirma que en una escuela, al igual que en cualquier organización, las actividades escolares deben de estar estrechamente vinculadas entre sí, fomentando la comunicación asertiva entre sus miembros, así como generar ambientes que contribuyan a lograr la calidad en los procesos educativos, involucrando de manera activa a todos los miembros institucionales, destacando que el director de la institución y los maestros tienen que compartir el propósito de lograr la calidad, reconociendo que se requiere de un cambio de actitudes laborales, personales y profesionales, y estar dispuestos a ser consecuentes con esta decisión de cambio.

En el año de 1994, ante la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá, México ingresa a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que condiciona, a través de organismos

financieros, principalmente del Banco Mundial y en menor medida del Banco Interamericano de Desarrollo, la puesta en marcha de diversas políticas hacia el sector docente, tales como formas de contratación, instrumentos de regulación del desempeño laboral, en el que destacan los incentivos y la evaluación del desempeño, así como los procesos de formación inicial y perfeccionamiento docente (Sandoval, s.f.).

Ante esta postura la SEP consciente de que la función de los maestros en México, debe ser reconocida y valorada socialmente, otorga a lo docentes diversos estímulos económicos y profesionales con la intención de mejorar su nivel de vida y en consecuencia contar con docentes motivados para mejorar permanentemente sus funciones educativas y contribuir a lograr educación de calidad. Para esto la Oficialía Mayor a través de la Dirección General de Personal, elaboró el documento denominado: "Percepciones y Deducciones del Personal Docente y Directivo del Modelo de Educación Básica", cuya finalidad específica era integrar en un sólo documento la normatividad vigente en la materia, aplicable al personal adscrito al modelo educativo señalado.

En dicho documento se establece que para que los docentes sean beneficiados con los estímulos ofrecidos, es necesario que el personal correspondiente cubra los trámites de admisión y nombramiento, establecidos por la Dirección General de Personal. Estos estímulos económicos serán reflejados de manera económica, vía nómina de pago quincenalmente, excepto los pagos asignados por concepto de

Prima Vacacional y Aguinaldo, los cuales se realizan conforme al calendario establecido para tal efecto.

A continuación se enlistan algunos de los estímulos más comunes que reciben los docentes que cumplen con las condiciones para su otorgamiento, independiente de su sueldo quincenal básico, de acuerdo al documento denominado “Percepciones y Deducciones del Personal Docente y Directivo del Modelo de Educación Básica” y reconocido como sueldo compactado (percepción que se paga al trabajador a cambio de sus servicios prestados).

Como recompensa a la labor llevada a cabo por los docentes, y en reconocimiento a los logros alcanzados, el Gobierno Federal, por medio de la SEP asigna unas partidas especiales de apoyo y estímulo a los maestros en servicio, las cuales son aplicadas de acuerdo a los valores señalados en el Tabulador vigente y se cubren en cada una de las plazas que ocupa el trabajador, conforme a la naturaleza de las mismas y entre ellas destacan:

- AYUDA DE DESPENSA. Esta ayuda se identifica en el recibo de pago del docente con el código (C-38). Esta partida económica es otorgada a los docentes, con la intención de contribuir a elevar la capacidad adquisitiva de bienes de consumo de los trabajadores.
- .MATERIAL DIDÁCTICO. Se identifica con el código (C-39). Esta partida se refiere al apoyo económico que se proporciona a los docentes para la

adquisición de material escolar, que sirve de apoyo para el desarrollo de las funciones pedagógicas.

- ACREDITACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO EN LA DOCENCIA. Este concepto se identifica con el código (C-QI-Q5) y se refiere a la percepción adicional a que tiene derecho el personal Docente y Directivo del Modelo de Educación Básica, por cada cinco años de servicios efectivos. Esto es de acuerdo con la antigüedad en la Docencia se incrementa en cada uno de los periodos subsecuentes.

El pago de los Quinquenios se realiza de acuerdo lo siguiente:

- 5 años o más sin llegar a 10, un quinquenio (Q1).
- 10 años o más sin llegar a 15, dos quinquenios (Q2).
- 15 años o más sin llegar a 20, tres quinquenios (Q3).
- 20 años o más sin llegar a 25, cuatro quinquenios (Q4).
- 25 años o más, cinco quinquenios (Q5).

Para el cómputo de los años de servicio prestados en la docencia, no se toman en cuenta los periodos en los que se presenta cualquiera de los siguientes casos:

- I. Cuando el personal disfruta de cualquier tipo de Licencia sin Goce de Sueldo.
- II. Faltas injustificadas.

III. Presenta alguna suspensión de labores por sanción.

- AGUINALDO. Esta partida económica se identifica con el código (C-24) y se le asigna al personal Docente y Directivo que laboró ininterrumpidamente todo el año (24 quincenas) con la misma categoría, por lo cual tiene derecho a recibir por lo menos 40 días de Salario, de manera extraordinaria a la percepción quincenal, de acuerdo a las remuneraciones establecidas.

El pago del aguinaldo cuenta con diversas especificaciones para su asignación como es el caso del personal que haya causado baja antes de cumplir 22 quincenas de trabajo, en este caso se le paga en forma proporcional con el valor del sueldo de su última categoría y de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del maestro.

Este beneficio económico es cubierto mediante 2 exhibiciones de pago a los docentes, el primero es por el 50% que se entrega a los maestros antes del 15 de diciembre, y el segundo momento de pago es por el otro 50% a más tardar el 15 de enero del año siguiente, de conformidad con lo establecido en el Decreto del Ejecutivo Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Para los docentes que prestaron sus servicios mediante categorías con valor de hora-semana-mes, y que tuvo incrementos en su número de horas laborales, cumpliendo con las 24 quincenas de trabajo se considera lo siguiente:

- I. Si el número de horas de antecedente y las horas adicionales se compactan en una sola plaza en el mismo nivel educativo, se le otorgan 40 días de Aguinaldo, con base en la plaza vigente a la fecha del primer pago.
- II. Si el número de horas de antecedente se mantiene en la misma plaza le corresponde el pago de 40 días, si sus horas adicionales se asignan en otra plaza, le corresponde en ésta la parte proporcional de Aguinaldo por el tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados.

Para los maestros que disfrutaron de alguna licencia para suspender su trabajo por un tiempo determinado, se considerarán los siguientes criterios:

- I. Si la licencia fue con goce de sueldo, ésta se registra como tiempo de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados, por lo tanto le corresponde 40 días de salario.

- II. Si la Licencia fue con goce de medio sueldo, se computa por cada 2 días de licencia como uno de servicios efectivos prestados o legalmente remunerados.

- III. Si la licencia fue sin Goce de Sueldo, no se considera como tiempo efectivo de servicio laborado o legalmente remunerado.

Los docentes que cubren laboralmente de manera temporal a otro docente por motivos diversos, como es el caso del interinato código C-20 (Alta Interina Limitada), C-24 (Alta en Gravidéz) o C-25 (Alta Prepensionaria), el Aguinaldo se paga en forma proporcional al tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del interesado.

Los trabajadores que causan baja en el servicio, tienen derecho al pago de la parte proporcional de Aguinaldo, de acuerdo con el tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados, previa solicitud del interesado.

Este pago extra al sueldo básico, incluso se puede asignar al personal que haya causado baja por fallecimiento, cumpliendo con todas indicaciones de las autoridades encargadas, el pago por esta percepción se le entrega a sus beneficiarios o representantes legales debidamente acreditados, en forma proporcional al tiempo efectivo de servicios prestados o legalmente remunerados.

- COMPENSACIÓN ADICIONAL AL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA Y DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CON FUNCIONES ESPECÍFICAS DE DIRECTOR DE DOBLE TURNO. Esta partida económica se identifica con el código (C-I4) y se refiere a la compensación adicional que se otorga al personal que efectivamente desempeñe la función de director en un centro de trabajo que tiene autorización como de doble turno en escuelas de educación secundaria técnica y centros de formación para el trabajo.

En el caso de escuelas secundarias técnicas, la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST) es la responsable de reportar a la Dirección General de Recursos Financieros la información necesaria para mantener actualizado el Catálogo de centros de trabajo de dichas escuelas con doble turno, a fin de realizar correctamente la canalización de los recursos.

En el sistema de educación secundaria técnica, existen directivos que no cuentan con la plaza que los acredita para ese puesto, es decir solo están comisionados para asumir las responsabilidades de manera temporal, por lo que el pago de esta compensación es procedente, cuando por necesidades del servicio educativo, se comisiona personal sin la categoría de director para cubrir las funciones de dirección en doble turno,

determinando para éste el pago de la compensación, mediante autorización expresa del funcionario superior responsable.

- DOCTORADO. Los docentes que tiene derecho a esta partida económica, se identifica en su talón de pago con el código (C-DO), y se le considera como la percepción adicional que se cubre al personal del modelo de Educación Básica que acredita haber cursado y obtenido el título de nivel de estudios de doctorado, de conformidad con la Ley de Profesiones.

El concepto de pago por estudios de doctorado, no forma parte del sueldo de los trabajadores, por lo que el monto se considera independiente del sueldo establecido en el tabulador vigente.

El pago de esta prestación tiene sus propias reglas de asignación, como que se paga en cada una de las plazas que ocupa el trabajador conforme a los montos autorizados en el tabulador vigente y las categorías que acrediten la autorización para el pago correspondiente.

El trámite para el otorgamiento de esta percepción es por conducto del interesado, quien debe presentar el título de doctorado ante la coordinación administrativa correspondiente.

- MAESTRÍA. Se refiere los docentes que acreditan haber cursado y obtenido el título de nivel de estudios de maestría, de conformidad con la Ley de Profesiones, por lo que tienen derecho a la prestación económica adicional a su sueldo base que se identifica con el código (C-MA).

Así como muchas de las prestaciones extra al sueldo básico, este concepto de pago de maestría, tampoco forma parte del sueldo básico de los trabajadores, por lo que el monto se considera independiente del sueldo establecido en el tabulador vigente y es cubierto en cada una de las plazas que ocupa el trabajador, conforme a los montos autorizados en el tabulador vigente y las categorías que acrediten la autorización para el pago correspondiente.

Al igual que los estudios de doctorado el trámite para el otorgamiento de esta percepción, es por conducto del interesado, quien debe presentar el título de maestría ante la coordinación administrativa correspondiente.

- PRIMA VACACIONAL. Esta prestación económica se identifica con el código (C-32) y se otorga al personal que tiene derecho al goce de vacaciones, conforme a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esto es asignado a los trabajadores que tengan más de 6 meses de servicios prestados ininterrumpidos, los cuales disfrutan de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días laborables cada uno.

Para el caso de los trabajadores de la educación, tienen derecho al pago de la prima vacacional, el personal docente y directivo incorporado al Modelo de Educación Básica, que acredite tener más de 6 meses de servicios prestados ininterrumpidos en la plaza a la fecha de pago.

La prima vacacional se paga a los docentes en dos periodos:

1. En los meses de marzo o abril.
2. En el mes de diciembre.

En caso de que el personal docente que presta sus servicios por hora-semana-mes, que haya tenido alta en una plaza adicional por incremento de horas de trabajo, se le paga la prima vacacional (C-32) en su nuevo nombramiento, si a la fecha del pago de este concepto cuenta con más de 6 meses de servicios prestados ininterrumpidos.

El importe de la prima vacacional, es equivalente al 50% del sueldo correspondiente a 10 días, el cual debe ser cubierto en cada uno de los periodos.

- ASIGNACIÓN POR LA DIRECCIÓN ESCOLAR. Esta compensación se identifica con el código (C-DE) y es otorgada a todo el personal con categoría directiva de educación básica de los niveles de Preescolar, Primaria, a subdirectores y directores de Secundaria, así como para quien realiza las funciones inherentes a estas categorías.

El personal docente que desempeña funciones de dirección sin ostentar la categoría correspondiente, debe contar con el oficio de comisión debidamente autorizado por la autoridad competente, así como desempeñar la función directiva.

Para que esta compensación sea pagada al personal docente, debe estar desempeñando la función directiva que corresponda al nivel educativo en el que se encuentre adscrito y tener una antigüedad mayor de 6 meses de servicios prestados en la Secretaría de Educación Pública.

Este estímulo económico se suspende, cuando por cualquier motivo el personal beneficiado por esta compensación, deja de desempeñar la función directiva, para ser asignada al trabajador que pasa a desempeñar la función de dirección a partir de la fecha en que den inicio sus funciones.

La Dirección General de Administración de Personal en el Distrito Federal, así como la Dirección de Personal de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas según corresponda, son las responsables del pago correcto y oportuno de esta compensación.

El monto de esta compensación es de acuerdo a lo autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y es improcedente el pago de esta compensación, cuando el personal disfruta de algún permiso laboral sin goce de sueldo, así como tener una plaza limitada o contar con una antigüedad menor de 6 meses de servicios en el sistema de educación Pública.

Se destaca que esta compensación es pagada al doble, a los directivos que desempeñan la función en doble turno en secundarias técnicas.

Con el otorgamiento de los estímulos antes mencionados, se observa la intención de la autoridad educativa de brindar un reconocimiento a los docentes que muestran mejoras en su desempeño profesional, a través de oportunidades de actualización y capacitación en diversas áreas del conocimiento y la asignación de partidas económicas independientes a su sueldo básico que percibe, contribuyendo de esta manera al bienestar familiar y laboral.

2.5 Carrera Magisterial

Aunado a los diversos estímulos que recibe un docente de educación básica en servicio y como respuesta a la dramática caída de los salarios del magisterio y las deficiencias en la pirámide profesional dentro del sistema escalafonario, que otorga el ascenso jerárquico profesional a los maestros, en 1989 se da la promesa por parte del gobierno federal de establecer un salario profesional para el sector educativo de este nivel y establecer un Programa Nacional de estímulos económicos a los docentes, denominado Carrera Magisterial, que sería considerado como un escalafón paralelo que estimulara los esfuerzos de los docentes en su formación y en el desempeño de sus funciones, y con esto contribuir a reanimar las expectativas de mejoramiento laboral, salarial y profesional del magisterio Arnaut (2004).

Este programa de estímulos a los docentes, según Latapí (2004) tiene su origen en mayo de 1992 con la firma de tres actores fundamentales para el Estado Mexicano: E. Zedillo, Secretario de Educación Pública, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, representado en el acto por su secretaria general, E. E. Gordillo, los gobernadores de las entidades estatales que conforman la federación, y como testigo de honor firmó el presidente de la República, C. Salinas de Gortari, para establecer el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB).

En el ANMEB se planteó la tarea de modernizar la educación básica con la intención de elevar su calidad a partir de dos grandes ejes de transformación: por un lado impulsar una reforma educativa, que dio lugar a una reformulación en sus planes, programas, contenidos y materiales educativos, y por otro lado promover las primeras acciones de reestructuración del sistema de formación de docentes, introduciendo además cambios importantes en el sistema de remuneración de los profesores.

En este Acuerdo se establece la intención de dar seguimiento y atención a tres puntos que en ese tiempo se creían claves para mejorar la educación en México, iniciando por reorganizar la educación, reformular sus contenidos y materiales educativos y finalmente revalorizar la función magisterial.

Las actividades del magisterio se vieron modificadas con la entrada en vigor de este Acuerdo, así como la instrumentación de nuevas prácticas políticas y sindicales que colocaron a los docentes como objetos centrales en el plan de la modernización educativa (Loyo, 1999), en donde la SEP y el SNTE determinaron que era fundamental la evaluación y el estímulo a los docentes que se comprometieran con la mejora de sus funciones.

El ANMEB se dio como resultado de un proceso de negociación entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y la Secretaría de Educación Pública, iniciado sus diálogos en el año de 1989. Para el presente documento es importante destacar el aspecto de la revalorización de la función magisterial, en el

que se incluyen los siguientes rubros: formación de maestros, actualización, capacitación y superación del magisterio en ejercicio, salario profesional, vivienda y carrera magisterial.

En opinión de Ortiz (2003) es importante garantizar el carácter nacional de la formación, actualización, capacitación y superación profesional de los maestros de Educación básica, en atención a que el docente es considerado promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Por esta razón se le deben proporcionar los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento. Para que esta situación sea efectiva, el Estado Mexicano debe garantizar un salario profesional, que permita a los docentes la permanencia frente a grupo y su arraigo en la comunidad.

En atención a la exigencia magisterial de contar con un programa de reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas, se valoró a través de procesos de evaluación sistemática y permanente del ejercicio profesional (SEP 1993), cuyos resultados permitieron a las autoridades educativas, establecer las medidas pertinentes en busca del mejoramiento y equidad del servicio.

En especial se consideró la creación de un programa de carácter nacional que diera respuesta a las necesidades fundamentales para el mejoramiento profesional de los maestros, por un lado el de dar estímulo a la calidad de la educación y por otro establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social de los maestros en servicio.

Asimismo se intenta garantizar un crecimiento salarial, ante la imposibilidad de acceder a cargos de mayor jerarquía y responsabilidad dentro de la educación, por medio del proceso de escalafón tradicional debido a la poca cantidad de plazas ofrecidas en concurso. De esta manera se logra el acuerdo de establecer un mecanismo que promocióne horizontalmente y proporcione reconocimiento social y económico a los maestros de enseñanza en servicio, con el propósito principal de que los maestros, independientemente de la promoción escalafonaria, pudieran acceder dentro de su misma función y nivel escalafonario a mejores salarios. Es por eso que se crea el Programa Nacional de Carrera Magisterial, el cual se considero daba respuesta a las necesidades planteadas en ese momento.

Carrera Magisterial en sus inicios no fue considerado como un programa de evaluación propiamente, sino como un programa de estímulo salarial al esfuerzo de los docentes para elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo al mejoramiento de las condiciones de vida, laborales y profesionales de los docentes en servicio. Ante tales circunstancias el programa se obligó a desarrollar un sistema de evaluación del desempeño, que permitiera la selección de manera justa y meritoria de los docentes beneficiados en el programa de CM y con esto mejorar las funciones docentes (Ortiz, 2003).

Este programa genera críticas favorables desde su creación, como es el hecho de que fomenta la capacitación y actualización de los docentes de manera permanente y provoca la reflexión de su actuar laboral y profesional en miras de mejorar continuamente. Asimismo demanda a las autoridades el reconocimiento

social y un salario digno para los maestros que demuestran una evaluación destacada.

Pero también se reconoce que existen críticas en sentido negativo al programa de CM, como es el caso de que este programa no se ha puesto en práctica sin tensiones o presiones por parte de diversos sectores sociales y que diferentes investigaciones han dado a conocer que la influencia que tiene CM sobre la vida de las escuelas es de ruptura en las relaciones laborales y el ambiente académico, esto al provocar la clasificación de docentes entre buenos y malos, ya que para algunos los maestros en CM no desempeñan un trabajo sobresaliente que corresponda a su mayor ingreso económico (J. Hernández 2010).

Torres (2007) afirma que los resultados del análisis del impacto de los incentivos ofrecidos por CM en las calificaciones promedio de las pruebas de aprovechamiento escolar de los alumnos, sugieren que dichos incentivos no han tenido un efecto significativo y que los docentes no ingresan a CM con la intención de mejorar la calidad de su trabajo, sino por el dinero que hay de por medio y que pervierte su desempeño.

Los niveles a los que pueden aspirar los maestros con plaza definitiva (clave de pago 10) o provisional sin dueño (clave de pago 95), son cinco enlistados en forma alfabética A, B, C, D o E. Es importante comentar que la mayoría de los maestros del país no reciben esta prestación y que entre el segmento de quienes la reciben

la generalidad se encuentran ubicados en el nivel “A”, dejando el nivel “E” para casos casi de excepción.

El SNTE considera que el Programa Nacional de Carrera Magisterial, es uno de sus principales logros, el cual inicia operaciones en septiembre de 1992. En sus primeros años de operación, el programa de CM enfrentó dificultades con situaciones que no tenía contempladas en sus lineamientos iniciales, lo que obligó a que en el año de 1998, la Comisión Nacional revisara y reformara los lineamientos generales de Carrera Magisterial, definiendo la estructura, atribuciones y responsabilidades de cada instancia que intervienen en el programa y los puntajes asignados a cada rubro de evaluación.

Para Ortiz (2003) Carrera Magisterial representa uno de los esfuerzos más consistentes en el que a través del mismo, el docente debe basar su trabajo en los resultados del progreso científico y tecnológico, así como buscar profesionalmente un constante mejoramiento económico, social y cultural y reconocer en la medianía de su trabajo cotidiano, el aprecio por la dignidad humana de los alumnos, compañeros, padres de familia y de la sociedad en general.

El Gobierno Federal ha hecho esfuerzos por mejorar el programa de carrera magisterial, implementando mecanismos de apoyo y seguimiento desde sus inicios, como es el caso del Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000, en donde se establece como estrategia y acción para fortalecer la formación, actualización y superación de maestros y directivos escolares, a través del

Programa Nacional de Carrera Magisterial, en donde se estimula la preparación y el desempeño profesional de los maestros contribuyendo a la revaloración de su función.

En el año de 1995, es decir después de tres años de operación del programa, ya se habían incorporado más de medio millón de plazas de educación básica, dejando el compromiso Gubernamental de perfeccionar y consolidar dicho programa con apego a los objetivos trazados en el ANMEB, reconociendo que CM debería ser apoyada a fin de que se asegurara un auténtico estímulo al desempeño docente.

Años después en el Programa Nacional de Educación 2001 – 2006, se reconoce que los programas impulsados en los años anteriores por el gobierno federal tuvieron como objetivo principal, mejorar el perfil del personal académico de carrera, especialmente mediante becas para realizar estudios de posgrado e incentivos para el buen desempeño. Asimismo se fomentó la investigación con diversos estímulos, como el Programa Nacional de Carrera Magisterial, aunque en realidad la calidad del desempeño de los maestros en servicio, siguió siendo muy desigual entre las diferentes instituciones y se hizo necesario mejorar la operación de los programas de estímulos al desempeño docente.

El Programa Sectorial de Educación 2007 – 2012, propone realizar una reforma integral de la educación básica, con el objetivo de elevar la calidad de la educación, en donde los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, así

como que cuenten con medios para tener acceso a una vida de bienestar y contribuyan de manera eficiente al desarrollo nacional.

En tal sentido el Programa Sectorial de Educación 2007 – 2012, establece como una de sus estrategias y líneas de acción, revisar y fortalecer los sistemas de formación continua y superación profesional de los docentes en servicio. De ahí que se considere, la mejora de su práctica profesional y los resultados de aprendizaje de los educandos, mediante la apertura de una nueva fase del Programa Nacional de Carrera Magisterial aplicada a partir del ciclo escolar 2011 – 2012, acorde con las necesidades de actualización docente y con los resultados de las evaluaciones educativas.

Esta reforma en los Lineamientos Generales de CM en el año 2011, responde a la exigencia hecha por parte del SNTE, a las autoridades del Gobierno, para que se dé reconocimiento a los mejores desempeños docentes, a partir del aprovechamiento escolar de los alumnos. Asimismo sustituye la oferta excesiva de títulos, diplomas o certificados de dudosa calidad (credencialismo) y exige a la autoridad competente la promoción de la actualización permanente y de calidad, que articule trayectorias formativas, reconozca el dominio de la asignatura correspondiente, la experiencia profesional y el tiempo extra que los docentes destinan, fuera de su horario laboral para fortalecer los aprendizajes de los alumnos y apoyar a los que muestren rezagos educativos.

Principalmente está centrada en la adopción de un modelo educativo basado en competencias, que responde a las necesidades de desarrollo de México, por lo que se considera necesario enfocar la oferta de actualización de los docentes para mejorar su práctica profesional y los resultados de aprendizaje de los educandos. Estos lineamientos de CM 2011 sustituyen a los que se mantenían vigentes desde 1998.

Así la presente reforma al Programa Nacional de Carrera Magisterial 2011, modifica su esquema de evaluación, centrándolo mayoritariamente en el logro académico, a través de instrumentos de evaluación aplicados a los alumnos. En esta prueba se pone de manifiesto el desempeño de los maestros por medio de la detección de los aprendizajes que los estudiantes han construido, así como el desarrollo de competencias básicas.

Otro factor relevante dentro del esquema de evaluación de Carrera Magisterial, es la formación continua de los docentes para lograr la profesionalización de la función de los maestros, mediante la actualización e innovación de sus metodologías, la pedagogía, la cultura, la tecnología y la ciencia en apego a los avances didácticos.

Los espacios más comunes para la formación continua de los maestros en México, con validez para el Programa Nacional de Carrera Magisterial, contemplados en los acuerdos de la alianza por la calidad de la educación, firmados por la SEP y el SNTE en 2008, independientes de los diplomados,

maestrías y doctorados, son a través de los cursos que se imparten en los diversos centros de maestros mediante el Programa de Formación Continua para Maestros en Servicio en el D.F. (PFCMSDF).

Este programa de formación docente, forma parte del Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros en Servicio, (SNFCSPMS), que sustituye al Programa Nacional de Actualización Permanente de maestros de educación básica en servicio (ProNAP) en el año 2009. El PFCMSDF tiene como propósito, avanzar en la mejora continua de las competencias profesionales de los maestros, integrando nuevas competencias y oportunidades para su desarrollo individual y social, que se reflejen en el logro académico de los alumnos.

De acuerdo a los distintos rubros de evaluación a los docentes, se les asignan puntajes, mismos que se presentan en la Tabla 4, que en conjunto llegan a un máximo de 100 puntos, consiguiendo los beneficios económicos y de promoción de nivel, los docentes que obtengan el mayor puntaje determinado por la Comisión Nacional SEP – SNTE de Carrera Magisterial.

Tabla 4

Aspectos que se evalúan en el Programa Nacional de Carrera Magisterial 2011

Factores	Frente a grupo	Directivos y supervisores	Actividades técnico-pedagógicas
1 Aprovechamiento escolar	50	40	30
2 Formación continua	20	20	20
3 Actividades cocurriculares	20	20	20
4 Preparación profesional	5	5	5
5 Antigüedad	5	5	5
6 Gestión escolar	-	10	-
7 Apoyo educativo	-	-	20
Total	100	100	100

Los Lineamientos de CM 2011, son aplicables a partir de la etapa XXI de evaluación del programa, esto es durante el ciclo escolar 2011 – 2012, siendo así que los docentes que obtuvieron su incorporación o lograron promocionarse de nivel en las etapas anteriores, tienen el derecho de conservar el nivel y los beneficios alcanzados, tomando en cuenta que los lineamientos nuevos no tienen aplicación retroactiva, sin embargo es necesario resaltar que la reforma presente establece que los maestros están obligados a refrendar cada nivel logrado. En caso contrario se les retirará el beneficio alcanzado, provocando con esta modificación el descontento y temor de los docentes.

La reforma 2011 presenta avances significativos de transformación en el sistema de evaluación, centrándolo en el nivel de logro académico de los alumnos a cargo de los docentes evaluados, fortaleciendo y fomentando la profesionalización de los maestros en servicio. Asimismo promueve el reconocimiento y valoración del tiempo que dedican los maestros a las actividades extraclase, la experiencia en el servicio docente y el dominio de los conocimientos de su asignatura a impartir.

CM pretende renovar el compromiso de los docentes con el aprendizaje de los alumnos, provocando el reto de que los maestros desarrollen estrategias y procedimientos didácticos innovadores que aseguren un mejor desempeño de los alumnos.

Para que el programa de CM atienda a la totalidad de centros de educación básica en todo el país, se crean comisiones responsables del programa con facultad para tomar decisiones en su ámbito de competencia, como es el caso de la comisión Nacional SEP – SNTE, que es el órgano que emite las normas, lineamientos, disposiciones y acuerdos relacionados al programa. Esta comisión está integrada por representantes de la SEP, del SNTE y del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).

La Comisión Paritaria Estatal, es la responsable del programa en cada entidad federativa, da a conocer, cumple y hace cumplir la normatividad vigente emitida por la comisión nacional SEP – SNTE. Asimismo es responsable de promover, asesorar y supervisar la participación de los maestros, dictaminar, publicar y recibir las inconformidades para dar respuesta por escrito dentro de los periodos

establecidos. También debe dar seguimiento al proceso general de pago de los maestros incorporados y promovidos en el programa (Lineamientos de CM 2011).

El consejo técnico o equivalente, es el responsable del programa al interior del centro de trabajo de los maestros, hace difusión del mismo, proporciona la información necesaria a los docentes que desean participar, lleva a cabo la evaluación del factor cocurricular y de gestión escolar y recibe la documentación del factor antigüedad.

La estructura de evaluación del programa de Carrera Magisterial, se divide en tres modalidades de participación:

- I) Primera vertiente o profesores de educación básica frente a grupo
- II) Segunda vertiente o docentes con funciones de director o supervisor
- III) Tercera vertiente o docentes con actividades técnicos - pedagógicas.

En los Lineamientos Generales de CM de 1998, se estableció un sistema escalafonario de promoción horizontal, que ofreció cinco niveles posibles de mejora de ingresos en la misma función. La promoción se dio conforme a mecanismos de evaluación de los maestros, tomando en cuenta su antigüedad en el sistema educativo, grado académico, preparación profesional, cursos de actualización y superación profesional, desempeño profesional, aprovechamiento escolar, desempeño escolar y apoyo educativo.

El programa de CM tiene objetivos adicionales, independientes al de la promoción de los docentes, como lo es que fomenta la autoevaluación y retroalimentación del fortalecimiento escolar entre los docentes.

En la tabla 5 se presentan los aspectos a evaluar en sus diferentes vertientes a partir de la etapa XXI de CM, en comparativo con los aspectos incluidos en los Lineamientos Generales de CM de 1998. Se destaca que durante la etapa XXI los aspectos a evaluar son: el aprovechamiento escolar, la formación continua, actividades cocurriculares, preparación profesional, antigüedad, gestión escolar y el apoyo educativo.

Tabla 5

Comparativo de factores de evaluación en lineamientos 1998 y 2011

Factores	1ra Vertiente		2ra Vertiente		3ra Vertiente	
	Docentes frente a grupo		Docentes con funciones directivas y supervisión		Docentes con actividades técnico-pedagógicas	
	1998	2011	1998	2011	1998	2011
1 Aprovechamiento escolar	20	50	-	40	-	30
2 Formación continua	-	20	-	20	-	20
3 Actividades cocurriculares	-	20	-	20	-	20
4 Preparación profesional	28	5	28	5	28	5
5 Antigüedad	10	5	10	5	10	5
6 Gestión escolar	-	-	-	10	-	-
7 Apoyo educativo	-	-	-	-	20	20
8 Grado académico	15	-	15	-	15	-
9 Cursos de actualización y superación profesional	17	-	17	-	17	-
10 Desempeño profesional	10	-	10	-	10	-
11 Desempeño escolar	-	-	20	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100

Se destaca en la tabla anterior el incremento en el puntaje asignado en aprovechamiento escolar que pasa de otorgar 20 puntos a 50 para los docentes frente a grupo que demuestren mejores resultados académicos en sus alumnos, esto en atención a que la SEP centra su atención en el logro de aprendizajes esperados y el desarrollos de competencias en los estudiantes, es importante

señalar que este factor anteriormente solo era para docentes frente a grupo y en la reforma 2011 estos resultados académicos también evalúan a los docentes con funciones directivas y con actividades técnico pedagógicas.

También es marcado el descenso en cuanto al factor de preparación profesional pasa de 28 puntos a 5 en cual los docentes demuestran únicamente sus conocimientos teóricos en un examen estandarizado, asimismo la antigüedad en el servicio educativo pasa de 10 puntos a 5 en la reforma 2011.

En estos factores 2011 se incluye la formación continua que sustituye a los cursos de actualización y superación profesional, las actividades cocurriculares y la gestión escolar. Desapareciendo los factores de grado académico, cursos de actualización y superación profesional, desempeño profesional y desempeño escolar en la reforma 2011 de CM.

Para que un docente se promocioe a un nivel superior de estímulo, requiere permanecer 3 años en los niveles A y B, así como 4 años para promoverse a los niveles C y D. Llama la atención que los docentes que lograron un nivel en CM hasta la etapa de evaluación XX, se conserva inafectable, pero con la reforma 2011 los docentes que participen y obtengan un nivel de estímulo a partir de la etapa XXI de evaluación, para conservar su nivel deberán someterse a una evaluación durante su permanencia en el nivel y lograr 70 puntos como mínimo, ya que de lo contrario se descenderá de nivel de estímulo.

2.6 La evaluación en Carrera Magisterial

2.6.1 Aprovechamiento escolar

El factor de evaluación del aprovechamiento escolar, es considerado como el factor principal dentro del Programa Nacional de Carrera Magisterial, ya que le corresponden hasta 50 puntos de la evaluación para maestros frente a grupo y consiste en demostrar a través de una prueba escrita, los aprendizajes y competencias que desarrollaron los alumnos en un grado o asignatura durante un ciclo escolar bajo la responsabilidad del docente.

El puntaje es asignado de acuerdo a la vertiente en la cual el docente participa y se obtiene a través de la aplicación de un instrumento de evaluación a los estudiantes por parte de la instancia correspondiente. El puntaje asignado a los maestros de la primera vertiente, es el promedio que los alumnos evaluados obtengan convertidos a la escala de CM. Cabe destacar que los docentes que tengan logros educativos con alumnos que presentan barreras para el aprendizaje, tiene derecho a un puntaje extra de hasta 10 puntos, sin rebasar los 50 correspondientes.

Para los docentes de la segunda y tercer vertiente, intervienen las estrategias y acciones que promueve el personal directivo o con actividades técnico pedagógicas, para lograr el aprendizaje en los alumnos. El puntaje es de un máximo de 40 puntos para el caso de la segunda vertiente y 30 puntos para la

tercera vertiente y se obtiene del promedio de los puntajes que los docentes hayan alcanzado.

2.6.2 Formación continua

En este aspecto a evaluar intervienen las acciones permanentes, que el docente de cualquier vertiente lleva a cabo para profesionalizar su práctica educativa, a través de los cursos que se imparten en los diversos centros de maestros mediante el Programa de Formación Continua para Maestros en Servicio en el D.F. (PFCMSDF), con el fin de actualizarse e innovar estratégicamente de acuerdo a los avances didácticos, metodológicos, pedagógicos, tecnológicos, culturales y científicos, mediante un proyecto personal académico de corto, mediano o largo plazo, que contribuya al fortalecimiento de las competencias docentes.

A este factor le corresponden un máximo de 20 puntos según el tiempo destinado a la formación continua en horas, es decir a la capacitación o actualización de la práctica educativa, distribuidos de acuerdo a lo especificado en la tabla 6.

Tabla 6

Trayectorias de formación continua

Horas	Puntaje
30	5.00
40	6.67
50	8.33

60	10.00
70	11.66
80	13.33
90	15.00
100	16.66
110	18.33
120	20.00

2.6.3 Actividades cocurriculares

Este factor de evaluación se refiere a las acciones extraordinarias que llevan a cabo los docentes fuera de su horario de trabajo, con la intención de fortalecer los aprendizajes de los alumnos, favorecer la integración social, generar condiciones propicias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, así como promover ambientes escolares seguros y sanos.

Su principal objetivo es estimular, apoyar y promover el aprendizaje de todos los alumnos para una mejor comprensión, aplicación y/o aprovechamiento de los aprendizajes esperados que corresponden con su periodo escolar, grado y ámbitos de enseñanza. Esto a través del tratamiento de temáticas y situaciones sociales, comunitarias y familiares relevantes para el aprendizaje de los alumnos. Así las actividades cocurriculares pueden coadyuvar, complementar, ampliar y/o fortalecer los contenidos y actividades de aprendizaje descritos en el currículo vigente de Educación Básica.

También brindan una oportunidad para la contextualización y problematización de los planes y programas de estudio, en términos de las necesidades e intereses de los alumnos, sus antecedentes escolares y familiares, así como las particularidades demográficas, culturales, socioeconómicas y regionales de su comunidad y/o entidad.

A este factor de evaluación le corresponden 20 puntos, distribuidos en dos componentes, en primera instancia se otorgan 10 puntos por la elaboración y cumplimiento del plan anual de trabajo y los otros 10 puntos son por la cantidad de horas laboradas fuera del horario asignado. En el caso del personal de la segunda y tercera vertiente la puntuación será el promedio de los puntajes obtenidos por los docentes de su escuela en este factor.

2.6.4 Preparación profesional

En este factor le corresponden 5 puntos y se evalúan las habilidades, capacidades y competencias profesionales que requiere el docente para llevar a cabo sus funciones en el nivel de secundaria técnica con el grado y la asignatura correspondiente. Se evalúa a través de un instrumento elaborado por instancias determinadas por la Comisión Nacional SEP – SNTE y en apego a las funciones desempeñadas y en el tiempo marcado en cronograma de actividades del propio programa.

2.6.5 Antigüedad

En este factor se asignan 5 puntos, en reconocimiento a los años de servicio en cualquiera de las tres vertientes y se distribuyen de acuerdo a lo mostrado en la siguiente tabla de datos.

Tabla 7

Puntaje factor antigüedad según los años en servicio

Años	Puntaje	Años	Puntaje	Años	Puntaje
1	0.2	10	2.0	19	3.8
2	0.4	11	2.2	20	4.0
3	0.6	12	2.4	21	4.2
4	0.8	13	2.6	22	4.4
5	1.0	14	2.8	23	4.6
6	1.2	15	3.0	24	4.8
7	1.4	16	3.2	25 o mas	5.0
8	1.6	17	3.4		
9	1.8	18	3.6		

2.6.6 Gestión escolar

Este factor evalúa las actividades inherentes a las funciones que realizan los directivos o supervisores participantes de la segunda vertiente y que representan un esfuerzo adicional mediante las cuales se pretende mejorar el proceso enseñanza y aprendizaje, y que están relacionadas con la asesoría, supervisión, seguimiento y apoyo a los docentes.

Las actividades de Gestión Escolar que llevan a cabo el personal directivo y de supervisión que participan en CM, tienden a promover el trabajo colegiado, atender situaciones educativas relacionadas con los planes y programas de estudio, así como las necesidades profesionales de los docentes. Este rubro de evaluación otorga un máximo de 10 puntos, los cuales son distribuidos en dos componentes:

- 5 Puntos, por la elaboración del plan anual de gestión escolar
- 5 Puntos, por el cumplimiento de las actividades programadas

2.6.7 Apoyo educativo

Este rubro de evaluación se refiere a las acciones de acompañamiento en el aula, asesoramiento educativo, superación profesional y elaboración de materiales educativos, que realizan los docentes con actividades técnico - pedagógicas en su ámbito de trabajo y que contribuyen al mejoramiento de los procesos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje.

A este factor le corresponden hasta 20 puntos y es dirigido únicamente a los docentes de la tercera vertiente, los cuales eligen entre una de las cuatro acciones de mejora educativa:

1. El acompañamiento en el aula que se refiere al apoyo que proporcionan los docentes con actividades técnico pedagógicas, a los alumnos para que construyan, desarrollen y consoliden sus competencias.
2. El asesoramiento educativo a través del acompañamiento que realiza el docente con actividades técnico pedagógicas, al personal del centro escolar para que proporcionen un mejor servicio e innoven su práctica educativa.
3. La superación profesional, se consideran a los apoyos académicos que se proporcionan a los docentes, para adquirir, acrecentar y fortalecer sus competencias en su práctica educativa, para que promuevan el aprendizaje de los alumnos.

4. La elaboración de materiales educativos, se refieren a las propuestas pedagógicas que realizan los docentes que participan en la tercera vertiente, para fortalecer las estrategias de enseñanza y aprendizaje, enriquecer los temas curriculares e incorporar a la práctica educativa los avances e innovaciones tecnológicas y culturales.

2.7 Estudios sobre Carrera Magisterial

Existen documentos de investigación que abordan el tema de Carrera Magisterial, como es el caso de Ballesteros (2003) la cual emite un estudio a 10 años de haberse creado el programa de CM analizando los beneficios profesionales, económicos, académicos y sociales que obtiene un docente que ingresa o se promueve de nivel dentro del programa de CM. Este documento concluye que los docentes además de recibir el beneficio económico, se superan profesionalmente a través de la asistencia a cursos de actualización y capacitación docente, aunque cabe señalar que en muchas ocasiones los aprendizajes adquiridos en estos cursos no son aplicados en su ámbito laboral, aunado al poco o nulo reconocimiento laboral y profesional por parte de la sociedad y de la propia comunidad escolar.

Se destaca en este estudio que la participación en CM en sus primeros 10 años fue en su mayoría por parte de docentes con más de 20 años de antigüedad y con un nivel académico de licenciatura, principalmente egresados de escuelas normales, así también en ese periodo la participación mayor fue por parte de

docentes mujeres y que en total se registro una participación en el programa de mas del 90 por ciento de los docentes observados en este estudio, logrando los beneficios de elevar su salario de un 24.5 % a un 197% según el nivel alcanzado por los docentes que obtuvieron los puntajes requeridos por la Comisión evaluadora de CM.

También se presenta el estudio de investigación realizado por A. Hernández (2004) denominado “Los cursos de la Carrera Magisterial en la profesionalización del magisterio de educación primaria”, tocando el tema del estado que guardan los cursos de actualización en la profesionalización del magisterio.

Este estudio reconoce que después de la firma del ANMEB, se vuelve a escuchar con mayor eco el protagonismo del maestro en la transformación del sistema educativo. Para fortalecer este discurso oficial llega también el programa de CM, con un nuevo esquema de profesionalización y revaloración del magisterio, pero ahora acompañado de estímulos económicos.

Se destaca que después de una década de vigencia de CM, la meta se había cumplido, incluso rebasó la participación docente esperada en los diversos cursos de actualización y superación profesional. En el plano general, todos los maestros en servicio, ya sea con varios años de antigüedad o de recién ingreso al magisterio, han recibido dos cursos como mínimo de actualización y profesionalización, aunque no sean para efectos de evaluación para ingresar al programa de Carrera Magisterial. En el plano particular, también es una fuerte

cantidad de maestros en servicio los que han asistido a los cursos de CM en busca de procurar su profesionalización.

A pesar de que el programa de CM se reforma en el año de 1998, con el propósito de adecuar las evaluaciones a la necesidad de contar con maestros capacitados y actualizados para lograr un mejor desempeño docente, los temas de los cursos ofrecidos a los docentes no tomaban en cuenta los intereses de los maestros frente a grupo, dejando como consecuencia la desmotivación y apatía por actualizarse o capacitarse.

Asimismo este trabajo concluye que los cursos ofrecidos a los docentes no responden a los problemas y necesidades reales que viven los maestros de manera cotidiana en sus aulas de clase. Esta situación se generaliza para tiempos presentes y pasados. Se reconoce como absurdo que los maestros teniendo tantas necesidades derivadas de las asignaturas que conforman el plan de estudios, sólo se ofrezca un tema en cada ciclo escolar. Con esta atadura ellos se ven imposibilitados a escoger el curso de mayor interés para su preparación.

Este proceso de profesionalización mal enfocado, refleja una insuficiente capacitación o actualización de los docentes, provocando pobres resultados para la educación, pero paradójicamente, todos los participantes (coordinadores, directivos y maestros) terminan ganando y regresan contentos a sus centros de trabajo porque su esfuerzo por asistir se ve recompensado finalmente, en la

asignación de puntos muy buenos para completar el proceso de evaluación en CM.

Se reconoce que realmente los conocimientos, estrategias y métodos de los que se apropian los maestros en cada curso tiene su origen en el intercambio de experiencias de trabajo y solución de problemas entre los propios maestros que asista a ellos. Visto desde otra perspectiva, este intercambio representa el logro más importante de cada curso en la profesionalización de los maestros.

2.8 Carrera Magisterial en la reforma educativa 2013

El gobierno federal en el año 2012 presenta una propuesta de reforma educativa, a través del acuerdo político denominado “Pacto por México” el cual es firmado en diciembre de ese mismo año, por los principales partidos políticos mexicanos. En este acto se enfatiza el acuerdo para lograr una sociedad de derechos y libertades que garanticen una educación de calidad y con equidad, generando con esto mejores ciudadanos y personas productivas.

Es importante mencionar que esta reforma educativa da respuesta a las sugerencias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2012 en donde establece que para mejorar el sistema educativo en México se requiere tomar ideas de las mejores prácticas en otros países con alto rendimiento estudiantil, los cuales establecen criterios de evaluación centrados en los logros académicos, la equidad y la calidad y que además invierten

considerables recursos financieros en la contratación, formación, capacitación y apoyo a los docentes y directores, conscientes de que la calidad de los educadores es el elemento que más influye en el aprendizaje de los estudiantes.

La OCDE considera que México avanza positivamente en el fortalecimiento de las escuelas, por medio de la decisión de introducir horarios de jornada completa en las escuelas de educación básica de manera gradual y de realizar importantes esfuerzos para proveer mejores salarios para sus maestros, en donde a pesar de las limitaciones presupuestarias, los salarios para los maestros de secundaria, en relación con el Producto Interno Bruto son los segundos más altos de los países de la OCDE, después de Corea.

También propuso que en la educación secundaria se abordaran los problemas que plantean la baja calidad de la docencia, el ausentismo, la falta de puntualidad y la escasa formación pedagógica, y acompañar estos cambios con un sistema de evaluación de la calidad docente bien concebido y aplicado, que oriente a cada educador sobre cómo mejorar su labor, reconoce que para enfrentar estos desafíos, México ha introducido un número importante de reformas en años recientes, entre las que destacan:

- El Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio de Educación Básica (2011), que promueve el desarrollo de estándares, buenas prácticas de enseñanza y criterios de evaluación para los maestros y directores de escuelas.

- La Reforma Integral de la Educación Básica 2006, que introduce nuevos estándares curriculares basados en las habilidades.
- La consolidación del Concurso Nacional de Asignación de Plazas Docentes en 2008, para elevar la calidad de los candidatos seleccionados para entrar en la docencia.
- Una reforma de los criterios de evaluación de Carrera Magisterial 2011 para aumentar el peso relativo del desempeño estudiantil en el criterio de evaluación de 20% a 50%.
- El establecimiento del Registro Nacional de Alumnos, Maestros y Escuelas (RENAME) en 2010, un padrón de maestros y alumnos por escuelas que incluye información detallada de gran utilidad, como el nivel de formación y capacitación de cada maestro, así como los resultados obtenidos por sus alumnos.

Estas recomendaciones de la OCDE, son retomadas en la reforma educativa de 2013 en donde se plantean tres objetivos iniciales y complementarios entre sí.

1. Aumentar la calidad de la educación básica que refleje mejores resultados en las evaluaciones
2. Aumentar la matrícula y mejorar la calidad en los sistemas de educación media superior y superior
3. Que el Estado mexicano recupere la rectoría del sistema educativo nacional, manteniendo el principio de laicidad.

Según la publicación electrónica de Olson, Figueroa, Toribio & Robles en el periódico Excélsior en 2012, publican que el titular de la SEP considera indispensable transformar el sistema educativo y sus reglas de operación, para que se retome principalmente la rectoría del Estado en materia educativa y de esta manera limitar el poder que ostenta el SNTE, es decir que sea la responsable de diagnosticar los problemas, establezca las metas, los objetivos y elija la pertinencia de las estrategias a llevar a cabo.

Para cumplir con lo anterior se plantean las siguientes acciones a desarrollar gubernamentalmente:

1. Crear un Sistema de Información y Gestión Educativa a partir de un censo de escuelas, maestros y alumnos, que le permita a la autoridad tener en una sola plataforma, los datos necesarios para la operación del sistema educativo y que permita una comunicación directa entre los directores de escuela y las autoridades educativas.
2. **Consolidar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa**, dotando de autonomía plena al Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), consolidando un sistema de evaluación integral, equitativo y comprehensivo, adecuado a las necesidades y contextos regionales del país. Este Instituto será el responsable de definir los criterios de evaluación de los docentes promoviendo que sus incentivos sean acorde con sus meritos profesionales y laborales.

3. Dar autonomía de gestión a las escuelas con el objetivo de mejorar su infraestructura, comprar materiales educativos, resolver problemas de operación básicos y propiciar condiciones de participación para que alumnos, maestros y padres de familia, bajo el liderazgo del director, se involucren en la resolución de los retos que cada escuela enfrenta.
4. Establecer escuelas de tiempo completo con jornadas de entre 6 y 8 horas diarias, con el firme mandato de aprovechar mejor el tiempo disponible para el desarrollo académico. En aquellas escuelas que más lo necesiten, se impulsan esquemas eficientes para el suministro de alimentos nutritivos a los alumnos a partir de microempresas locales.
5. Dotar de computadoras portátiles con conectividad a todos los alumnos de 5to y 6to de primaria de escuelas públicas promoviendo la alfabetización digital, adecuando los contenidos educativos al uso de tecnología y capacitando al personal docente.
6. **Crear el Servicio Profesional Docente**, el cual consiste en establecer un sistema de concursos con base en méritos profesionales y laborales para ocupar las plazas de maestros nuevas o las que queden libres. Se construirán reglas para obtener una plaza definitiva, se promoverá que el progreso económico de los maestros sea consecuente con su evaluación y desempeño y se establecerá el concurso de plazas para directores y supervisores.

El titular de la SEP reconoce que el servicio Profesional Docente es una continuidad, después de 20 años de que se funda el Programa de Carrera Magisterial, y es el equivalente a lo estipulado en el artículo tercero de la Constitución Política Mexicana que establece que las universidades autónomas, fijan los términos de ingreso, permanencia y promoción del personal docente.

Asimismo considera urgente la creación de reglas claras para el ingreso y permanencia de los maestros que asegure que los ascensos se den con base en su desempeño y no en la lealtad a los líderes sindicales, de esta manera se declaran nulos los ingresos que no se den conforme a la ley, tomando en cuenta a maestros con preparación y capacidad necesarias para acceder a los cargos de dirección y supervisión.

7. Fortalecer la educación inicial de los maestros: Se impulsa la profesionalización de la educación inicial de los maestros apoyando a las normales para que impartan una educación de excelencia, aprovechando los conocimientos y el capital humano de las universidades públicas del país.
8. Incrementar cobertura en educación media superior y superior: Se asegurarán los recursos presupuestales necesarios para incrementar la calidad y garantizar la cobertura en al menos al 80% en educación media superior y en al menos 40% en educación superior.

9. Programa Nacional de Becas: Se creará un Programa Nacional de Becas para alumnos de Educación Media Superior y Superior, focalizado en una primera etapa en la totalidad de los alumnos provenientes de las familias ubicadas en los 4 deciles con menos recursos. De igual forma, se impulsará un programa piloto de “beca-salario” en tres estados de la República para evaluar su eficiencia, impacto en la deserción y el aprovechamiento escolar que permita determinar el modelo más adecuado para generalizarlo gradualmente al resto del país.

En opinión de L. Hernández (2012) esta reforma no es educativa, sino una reforma laboral y administrativa disfrazada y que su objetivo es que el Estado arranque al SNTE la conducción de la educación pública, y que los maestros pierdan un derecho adquirido: la estabilidad en el empleo. Afirma que el titular de la SEP sostiene que el sistema escolar debe actuar de la misma forma en que funcionan las operaciones de las empresas privadas. Siguiendo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), advierte que los maestros deben estar controlados y rendir cuentas sobre la base de exámenes estandarizados, cuyos resultados deben servir para premiarlos a ellos y a las escuelas con estímulos económicos, si los resultados son buenos, o castigarlos con el despido, si son malos.

Esta situación genera controversia y sentimientos encontrados porque si bien la sugerencia establecida deja en claro que México necesita con urgencia un sistema de evaluación docente basado en estándares para recompensar a los docentes excelentes o dar apoyo a los docentes de menor desempeño. Pero por otro lado el hecho de que los docentes que presenten un bajo desempeño de forma permanente deban ser excluidos del sistema educativo, genera temor y preocupación.

Al respecto legisladores políticos coinciden en que la reforma educativa da transparencia en el Programa de Carrera Magisterial y mejora los niveles de calidad y cobertura, confirman el compromiso de apoyar el fortalecimiento del sistema educativo nacional en temas como de Carrera Magisterial, así como buscar más y mejor cobertura y calidad en la educación.

Cabe señalar que la Comisión Nacional SEP – SNTE se reconoce como la responsable de diseñar, implementar, difundir y controlar los procesos para asegurar que el estímulo del Programa de CM, se otorgue a los docentes de educación básica que obtengan los más altos puntajes en el sistema de evaluación y conforme a la normatividad vigente. Está en búsqueda permanente de instrumentos y mecanismos que mantengan a CM, como un sistema de estímulos de vanguardia para profesionalizar a los docentes de educación básica, asimismo, difunde la información cuantitativa y cualitativa que refleja la equidad y transparencia con que opera.

A pesar de los esfuerzos por mejorar los procesos del Programa de CM, en una publicación electrónica del periódico el Universal, Martínez & Nieto (2013) aseguran que como anteproyecto de la Ley General del Servicio Profesional Docente, se prevé que para el año de 2015 inicie un programa de estímulos a los docentes destacados en evaluaciones que sustituya a Carrera Magisterial. Con este nuevo programa de estímulos la autoridad pretende promover el respeto y dar garantía de que los jóvenes cuenten con una educación de calidad, es decir propósitos similares a los de CM. Es importante destacar que los beneficios que un docente haya adquirido en CM no serán afectados en el transito al programa sustituto.

CAPÍTULO 3

CAPITULO 3

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, ya que como menciona Hernández, Fernández & Baptista (2010), en este documento se especifican las propiedades y características del Programa Nacional de Carrera Magisterial, detallando los perfiles personales y profesionales de los docentes en servicio que toman la decisión de participar o promoverse en dicho programa de estímulos al desempeño docente. En este estudio se recolecta la información necesaria de los conceptos de las variables económicas, profesionales, personales, laborales y administrativos que intervienen en la decisión de los docentes para participar en Carrera Magisterial.

3.1 Supuesto y variables

Para esta investigación se establece el supuesto siguiente:

Los aspectos profesionales, económicos, personales, laborales de los docentes y los administrativos propios del programa de Carrera Magisterial, influyen en el interés de los maestros de educación básica para ingresar/promocionarse en el programa de citado.

Tabla 8
Tabla de variables que intervienen en la investigación

Definición	Definición operacional	Preguntas
<p>El docente de educación básica que es reconocido como la persona que se dedica profesionalmente a la enseñanza en instituciones educativas de nivel básico y que se ve influido por los siguientes aspectos para participar en CM:</p> <p>Profesional. Nivel académico máximo de estudios logrado por los docentes, así como de estudios de actualización y capacitación docente que contribuya a la mejora continua de sus funciones.</p>	<p>Docente de las distintas asignaturas adscritos a la secundaria técnica número 62 “Revolución Mexicana” o a la secundaria técnica número 78 “Enrique Arteaga Luna” y que realiza un manejo técnico-pedagógico en su asignatura y que ha participado en cursos de actualización y capacitación.</p>	<p>5 preguntas</p>
<p>Económico: Ingreso salarial que percibe el docente de acuerdo a una clave presupuestal asignada, y los correspondientes estímulos.</p>	<p>Número de docentes que tienen menos de 20 horas laborales (en interinato o propiedad); Docentes que tienen entre 20 y 40 horas, así como docentes con tiempo completo (42 horas).</p>	<p>3 preguntas</p>
<p>Personal: Datos de identificación personal del docente que lo diferencia de los demás.</p>	<p>Número de docentes masculinos o femeninos, así como el porcentaje de docentes menores de 30 años de edad y el porcentaje de docentes mayores a 30 años de edad.</p>	<p>3 preguntas</p>
<p>Laboral: Situación nominal de las claves presupuestales asignadas, cantidad de horas laborales y la antigüedad en el sistema educativo.</p>	<p>Número de docentes con plaza basificada (código 10), o con plaza en interinato ilimitado, sin dueño (código 97), o interinato limitado, con dueño (código 95), así como el número de docentes con menos de 10 años de antigüedad; docentes entre 10 y 20 años y docentes con mas de 20 años de antigüedad.</p>	<p>4 preguntas</p>
<p>También se tiene un aspecto propio del programa de CM y que se refiere al manejo:</p> <p>Administrativo: Recopilación de los documentos indispensables para solicitar ingresar / promocionarse en CM, emitidos en sus lineamientos generales, así como la planificación que realiza el docente sobre las actividades cocurriculares.</p>	<p>Cantidad de docentes que cubren requisitos para ingresar o promocionarse en CM.</p>	<p>5 preguntas</p>
<p>Carrera Magisterial: Sistema de promoción horizontal, de participación individual y voluntaria que contribuye a la profesionalización, el logro de la calidad en la educación y el estímulo del mejor desempeño docente.</p>	<p>Número de docentes que solicitan ingresar o promocionarse en Carrera Magisterial.</p>	<p>9 preguntas</p>

3.2 Población y muestra de docentes

El total de docentes que se analizan son de dos escuelas secundarias técnicas ubicadas en la delegación política de Azcapotzalco, que representan al conjunto de docentes en servicio de educación secundaria técnica en México, Distrito Federal, que corresponden a la escuela secundaria técnica núm. 62 “Revolucion Mexicana” (N = 48) y los docentes de la escuela secundaria técnica núm. 78 “Enrique Arteaga Luna” (N = 62).

Inicialmente se pensó en llevar a cabo un censo a la totalidad de docentes de ambas escuelas seleccionadas para recabar la información requerida, pero con la intención de no interferir con esta acción, en el proceso de enseñanza de los docentes frente a grupo, se tomó la decisión de entregar los instrumentos a un directivo de cada institución que se responsabilizó de aplicar dicho instrumento en el momento que consideraron con mayor pertinencia. En la tabla 9 se muestra el total de docentes que se consideraron para aplicar el instrumento de observación.

Tabla 9
Relación de docentes de la Esc. Sec. Tec. núm. 62 y núm. 78

Docentes	Esc. Sec. Tec. núm. 62			Esc. Sec. Tec. núm. 78		
	Con nivel en CM	Sin nivel en CM	Total	Con nivel en CM	Sin nivel en CM	Total
Frente a grupo	10	31	41	18	37	55
Con funciones directivas y de supervisión	3	0	3	3	0	3
Con actividades Técnico - pedagógicas	1	3	4	2	2	4
Total	14	34	48	23	39	62

3.3 Cuestionario

Se elaboró un cuestionario tipo Likert como instrumento para recabar la información necesaria para este trabajo. El instrumento incluye 29 afirmaciones de los aspectos económicos, profesionales, personales, laborales y administrativos propios del programa de CM, que influyen en el interés de los maestros de educación básica para ingresar/promocionarse en el Programa citado. También contempla 11 preguntas de información e identificación personal del docente (edad, sexo, nivel máximo de estudios e institución de egreso, antigüedad en la SEP y en secundarias técnicas, cantidad y situación laboral de sus horas de trabajo y si tuvo participación en la etapa XXI de CM). Se usaron cuatro niveles de jerarquización de las respuestas (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, desacuerdo y totalmente desacuerdo).

Pilotaje del cuestionario

Se aplicó el instrumento a 7 docentes en servicio que trabajan en distintas escuelas a las que se les solicitó respondieran el cuestionario. Dicha práctica tuvo como finalidad recabar la información sobre la claridad del contenido, redacción de las preguntas y que no existiera ambigüedad en cuanto a la interpretación de las palabras.

Aplicación del cuestionario

En total se entregaron 110 instrumentos en ambas escuelas y fueron recuperados 70 de ellos. La aplicación del cuestionario fue de manera autoadministrada. En el caso de la Escuela Secundaria Técnica número 62, con la intención de no distraer a los docentes de su actividad laboral, los 48 instrumentos que representaban a la totalidad de docentes de esa institución, fueron entregados al coordinador de actividades académicas para que los distribuyera a todos los docentes tecnológicos y académicos en el momento que considerara oportuno. Fueron recuperados 5 días después sólo 28 cuestionarios. Respecto a la Escuela Secundaria Técnica número 78, con la misma postura de no interferir en el proceso de enseñanza de los docentes frente a grupo, se entregaron al subdirector de la escuela un total de 62 cuestionarios para ser aplicados a todos los docentes de la institución. Transcurridos 10 días hábiles fueron recuperados únicamente 42 cuestionarios, mismos que fueron integrados a los de la primera escuela para su análisis.

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En este apartado se analizan los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes. A través de sus opiniones se pudieron, identificar las características e intereses económicos, profesionales, personales, laborales y administrativos propios de la escuela, que influyen en el hecho de que estos maestros de educación básica, consideren importante ingresar/promocionarse en el programa de Carrera Magisterial. A partir de estos datos, se calcularon porcentajes que proveyeran de información sobre las actitudes que tienen los docentes en torno al programa de CM.

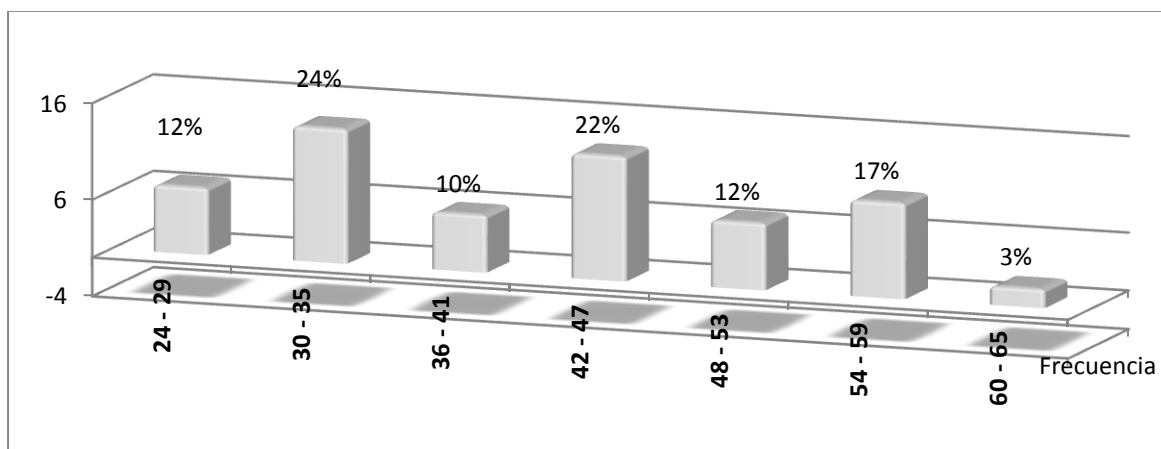
Primeramente se incluyeron los datos generales y posteriormente se hizo un análisis de los aspectos profesionales, económicos, personales, laborales de los maestros, así como los administrativos del programa de CM y lo referido al propio programa citado.

4.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS DOCENTES

Sexo: La participación de los docentes, fue en una cantidad equilibrada, en cuanto al género, esto es que el 51% de ellos eran masculinos y el 49% femeninos. Estas cifras son muy semejantes a las que presenta el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) en 2005, al porcentaje del género respecto a los profesores de secundarias técnicas a nivel Distrito Federal, que fue de 45.4% de hombres.

Gráfica 1

Edad de docentes de secundaria

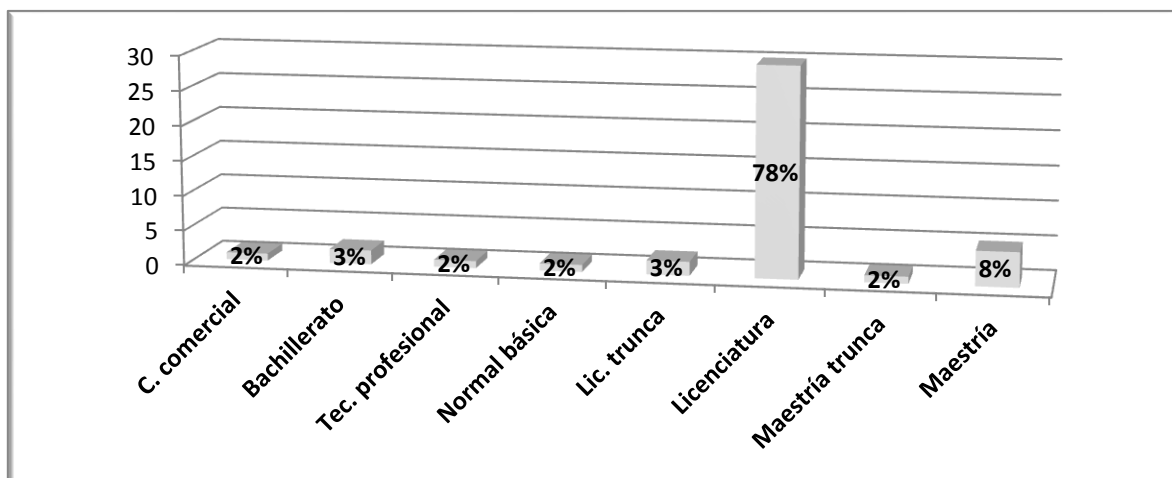


Edad: El promedio de edad de los docentes encuestados es de 42 años y como se observa en la gráfica 1, más de la mitad de los maestros, esto es el 56%, se encuentra en edades de entre los 30 y 47 años, lo que permite inferir que los docentes son relativamente jóvenes, representando con esto según Madrid (2005) una aparente ventaja de estos profesores jóvenes que conectan mejor con los alumnos, son más activos y dan más confianza, además de que usan métodos más modernos y eficaces, se adaptan mejor a las necesidades de los alumnos y las TIC. Aunque paradójicamente muchos de estos docentes no pueden participar en CM por no contar con nombramiento definitivo en al menos 10 horas laborales.

También en estos datos se corrobora la información publicada en el INEE, que destaca que la edad promedio de los docentes de secundarias técnicas es de 41 años y que el 70% de los maestros se encuentran en un rango de edad de 26 a 45 años. Aunque también llama la atención que sólo un 12% se encuentra por debajo de los treinta años de edad.

Gráfica 2

Grado máximo de estudio de los docentes



El nivel de preparación académica de los docentes de educación secundaria, se ha ido modificando con el paso del tiempo, es por esto que en la actualidad los docentes en respuesta a la exigencia de la sociedad de contar con maestros con estudios profesionales, se observa que el 78% de ellos tienen estudios de licenciatura, lo que representa más de tres cuartas partes de los docentes encuestados. Sin embargo aún quedan maestros en servicio con estudios inferiores a los de licenciatura (12%) y sólo un 10% cuenta con estudios de posgrado.

Esta situación genera una demanda social de formación científica y práctica a fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas, como es el caso de la adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente.

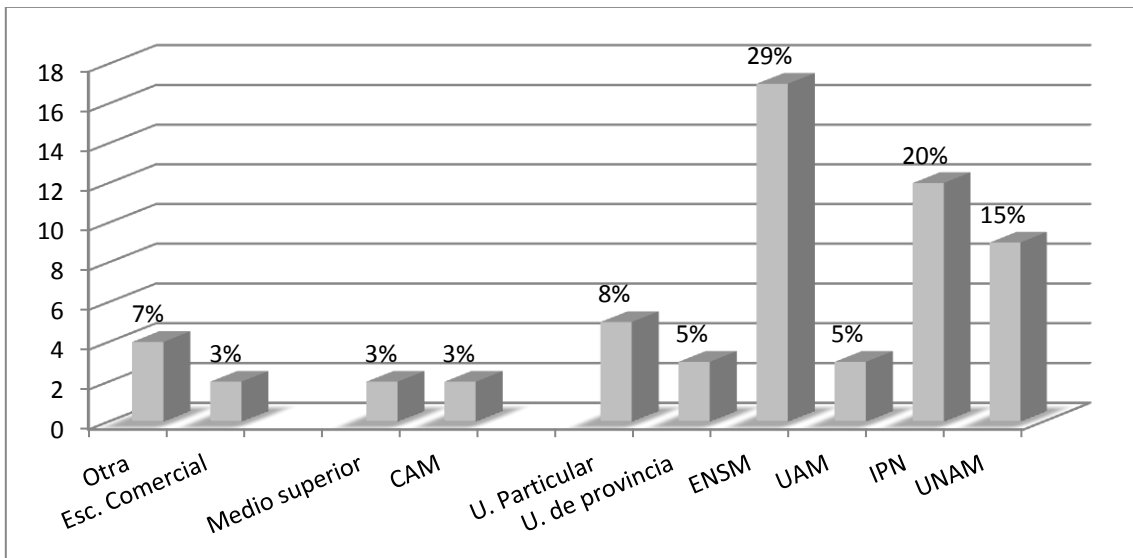
Ante los profundos cambios de la sociedad moderna en general, se ha colocado a la figura del profesor en una preocupación constante en recientes años, esto es al ser considerado un ser profesional, la sociedad le demanda tareas y funciones diferenciadas y específicas, lo que provoca la necesidad de un perfil profesional, académico y pedagógico acorde a sus funciones, (Pérez 1999). Respecto a ello el INEE menciona que el 77.9% de los maestros de educación secundaria técnica tiene estudios de licenciatura y que solo el 4.3% estudios de posgrado. Datos muy semejantes a los mostrados en la gráfica 2.

Esta situación de mejora en la preparación académica de los docentes de educación secundaria técnica se da a pesar de que en los lineamientos 2011 de CM el puntaje asignado por su preparación académica a desaparecido, incluyendo únicamente los estudios de posgrado en el rubro de formación continua que otorga 20 puntos.

Tipo de nombramiento asignado a los docentes: Sólo una cuarta parte de ellos no cuenta con estabilidad laboral, es decir son maestros interinos y tienen la obligación de prorrogar su nombramiento, cada vez que éste vence (seis meses o un año). Sólo el 60% de los docentes tiene nombramiento definitivo. También se detectaron docentes (15%) que tienen dos nombramientos (interino y base).

Gráfica 3

Institución de egreso de los docentes

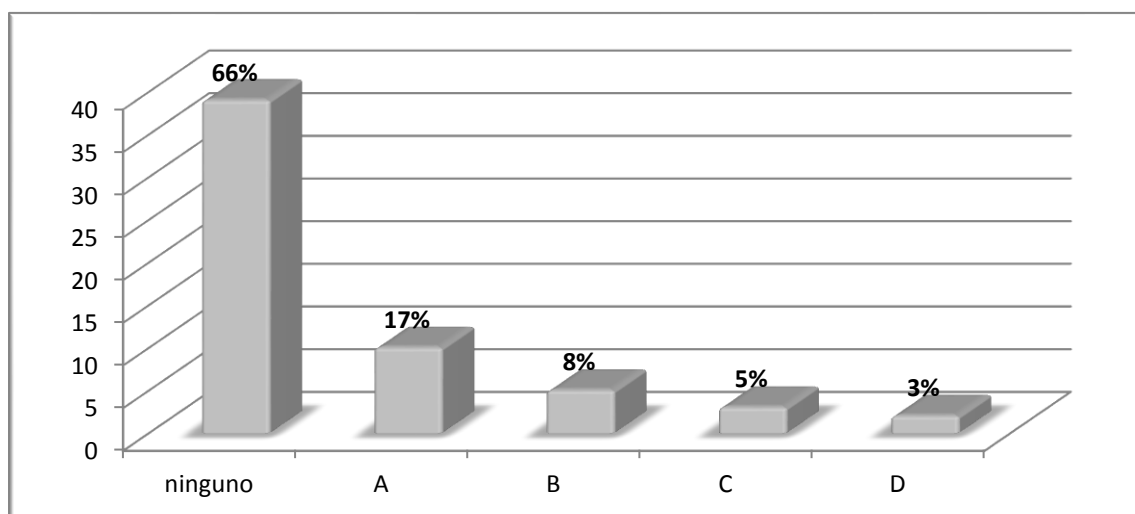


A pesar de que no existen datos, que indiquen que un profesor normalista en secundaria técnica, enseña mejor que un profesionalista que no ha recibido formación inicial para ejercer la docencia, la mayoría de los profesionales que tienen el deseo de integrarse al sistema educativo en este nivel, cursó estudios profesionales en la Escuela Normal Superior de México en sus diferentes áreas académicas, representando para el presente documento un 29% de la plantilla docente.

Aunque el 40% de ellos proviene de escuelas públicas de educación superior (IPN, UAM y UNAM), por lo que ha requerido la actualización y capacitación pedagógica pertinente al área de sus funciones. También resalta que sólo un 8% egresan de escuelas particulares y 5% provienen de escuelas de provincia

Gráfica 4

Nivel obtenido en Carrera Magisterial



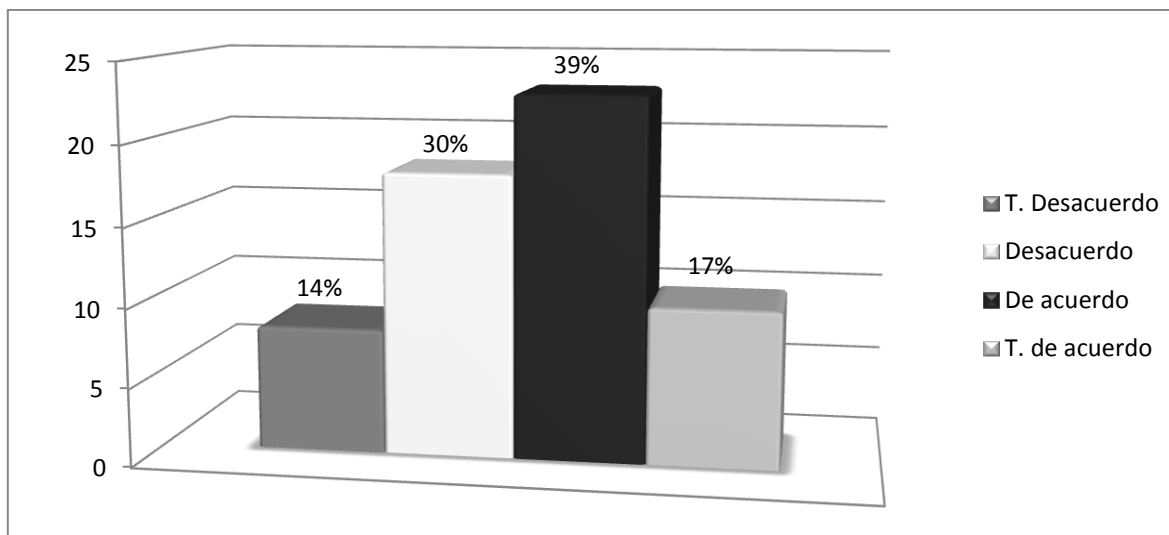
Los docentes cuentan con diversos estímulos profesionales y económicos para motivar la mejora permanente de sus funciones, entre ellos destaca el Programa Nacional de Carrera Magisterial, en el cual la mayoría de los docentes han participado con la intención de ingresar o promocionarse en el mismo.

Llama la atención que el 66% de los docentes, no cuentan con ningún nivel de beneficio en CM, considerando que de este porcentaje de docentes en algún momento de su trayectoria laboral, han participado en el proceso de ingreso al programa citado y que no han obtenido el puntaje mínimo requerido. De los docentes que han logrado su incorporación, el 17% ha permanecido en el nivel "A" y sólo el 16% ha logrado la promoción a siguientes, sin embargo, de acuerdo a los datos de estos docentes, ninguno de ellos a llegado al nivel "E".

4.2 ASPECTOS PROFESIONALES

Gráfica 5

Docente con autonomía profesional responsable

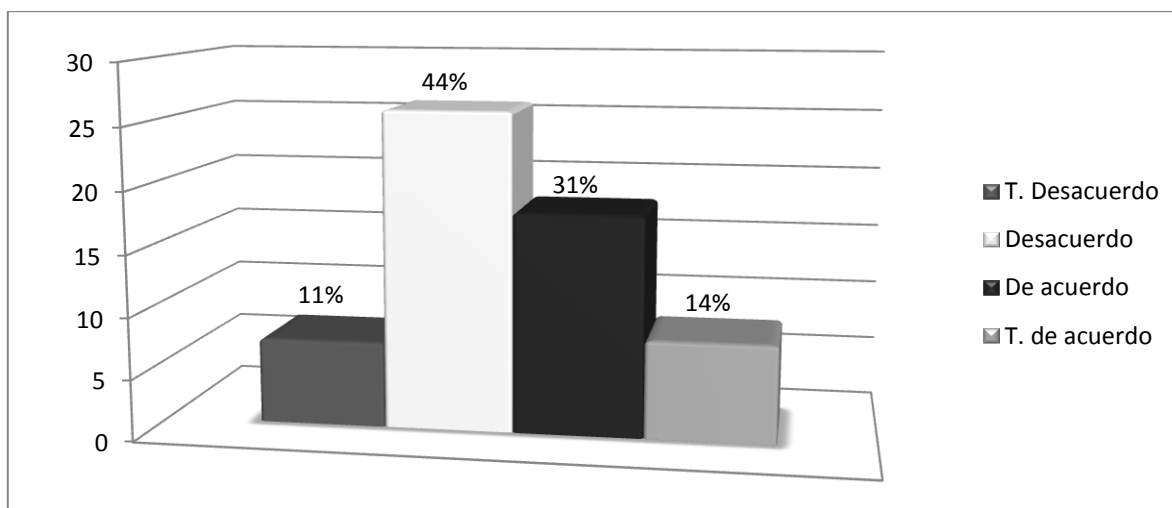


Con la intención de generar madurez profesional en los docentes, el programa de CM tiene entre sus principales objetivos el desarrollo de la autonomía profesional de los maestros, de tal manera que le permita la toma de decisiones personales, analizando su contexto y los factores que en el intervienen, para dar solución a los problemas cotidianos de enseñanza y aprendizaje de su comunidad educativa.

Al respecto el 56% de los docentes aprueba esta afirmación, aunque un porcentaje similar de ellos (44%) expresa desacuerdo de que los docentes en CM demuestren un comportamiento de autonomía profesional responsable.

Gráfica 6

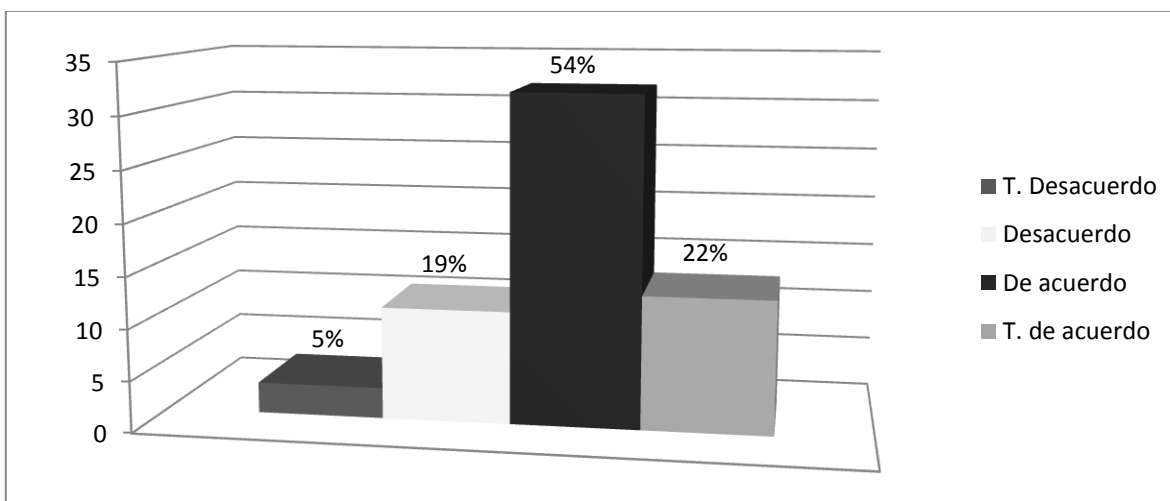
Con mejor dominio de su asignatura



La sociedad tiene exigencias para los docentes y en especial a los que se encuentran en el programa de CM por el estímulo otorgado. Ante este escenario, en la gráfica 7, se observa que hay una opinión dividida con gran balance de los maestros, los cuales reconocen en un 45%, que los docentes en CM, dominan mejor los contenidos temáticos de su asignatura, innovando las estrategias pedagógicas necesarias para su quehacer docente, pero el 55% de ellos afirman que estos docentes en CM no tienen mayor dominio en su asignatura que el resto de los maestros en servicio que no están en el programa citado.

Gráfica 7

Docentes con formación continua

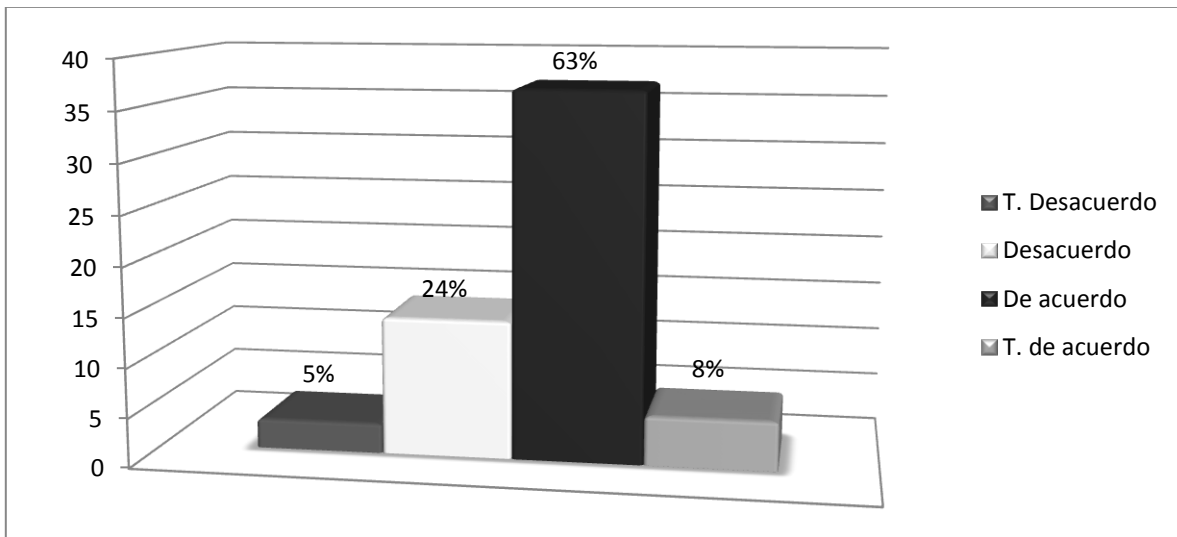


El programa de CM ofrece oportunidades de crecimiento profesional y laboral, al considerar como uno de sus rubros de evaluación, las horas que los maestros destinan a la actualización o capacitación en diferentes áreas de estudio, que les permita mejorar su labor.

En opinión del 76% de los maestros éste Programa de estímulos al docente promueve, entre otras cosas, la formación continua y permanente para mejorar su práctica educativa.

Gráfica 8

Fomenta el progreso científico y tecnológico del docente

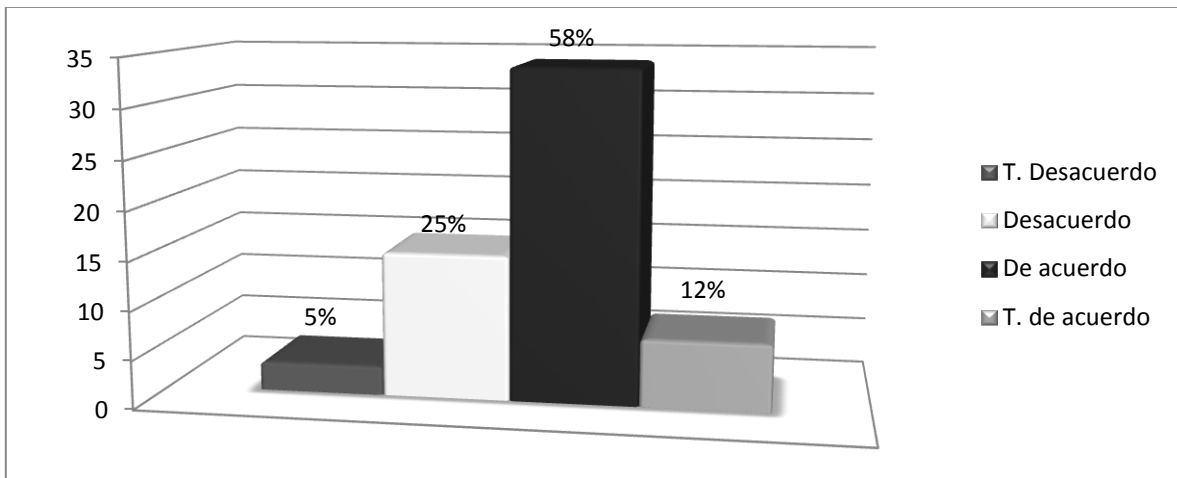


El programa de CM tiene entre sus propósitos principales contribuir a elevar la calidad educativa, por tal motivo incentiva al docente para mantener una actitud de mejora constante de sus funciones a través de la actualización y capacitación en diversas áreas de estudio. Al respecto el 71% de los docentes opina que CM realmente fomenta el progreso científico y tecnológico.

El 29% restante de los maestros opina que lamentablemente muchos docentes consideran esta capacitación o actualización solo como un requisito administrativo y no logran desarrollar los conocimientos que impactan en su práctica pedagógica.

Gráfica 9

Docente con cultura de la evaluación

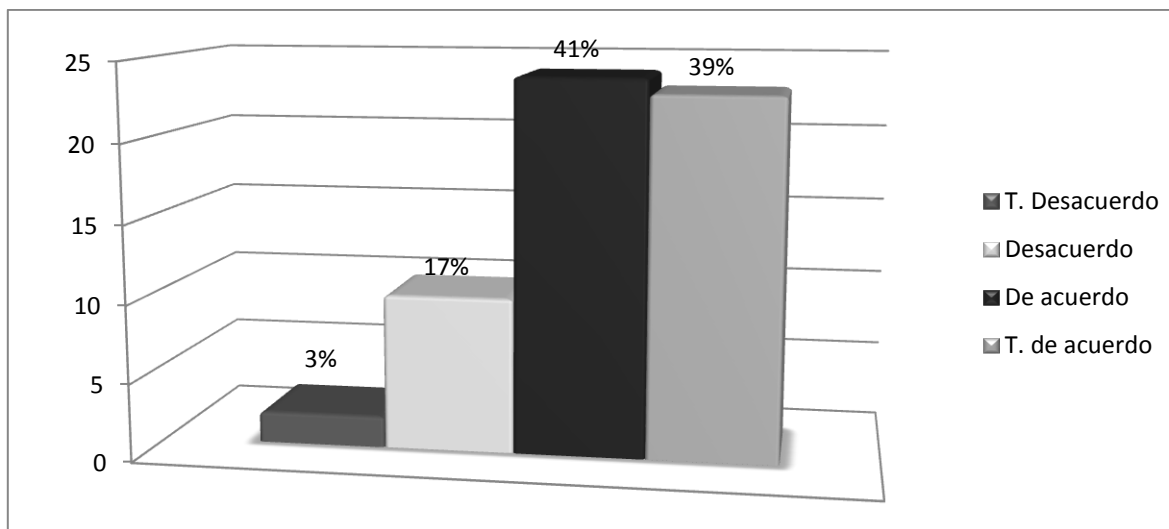


Los docentes que participan en el Programa de CM desarrollan conocimientos, habilidades y en general competencias profesionales que favorecen el desempeño cotidiano de sus funciones, pero también el 70% de los maestros opinan que CM genera el hábito de la evaluación entre los docentes, desde sus distintos tipos, principalmente autoevaluación y coevaluación, con la intención de retroalimentar experiencias y mejorar continuamente.

4.3 ASPECTOS ECONÓMICOS

Gráfica 10

Beneficios económicos que responden al esfuerzo por mejorar

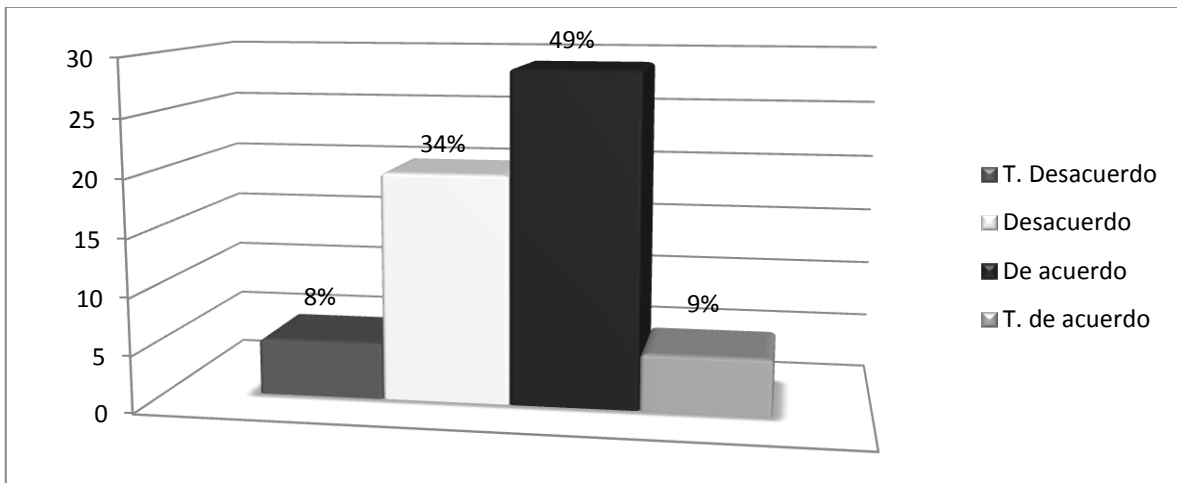


El beneficio económico que ofrece el Programa de CM a los docentes que logren el puntaje requerido para ingresar o promocionarse es muy significativo y en opinión del 80% de los maestros este estímulo realmente responde al esfuerzo por mejorar su función educativa.

Es importante destacar que el 20% restante reconoce que el beneficio económico que recibe el docente en algunas ocasiones no corresponde al esfuerzo real por mejorar su desempeño, ya que no se refleja en el mejoramiento del desarrollo de competencias de sus alumnos.

Gráfica 11

Compensa adecuadamente el logro profesional

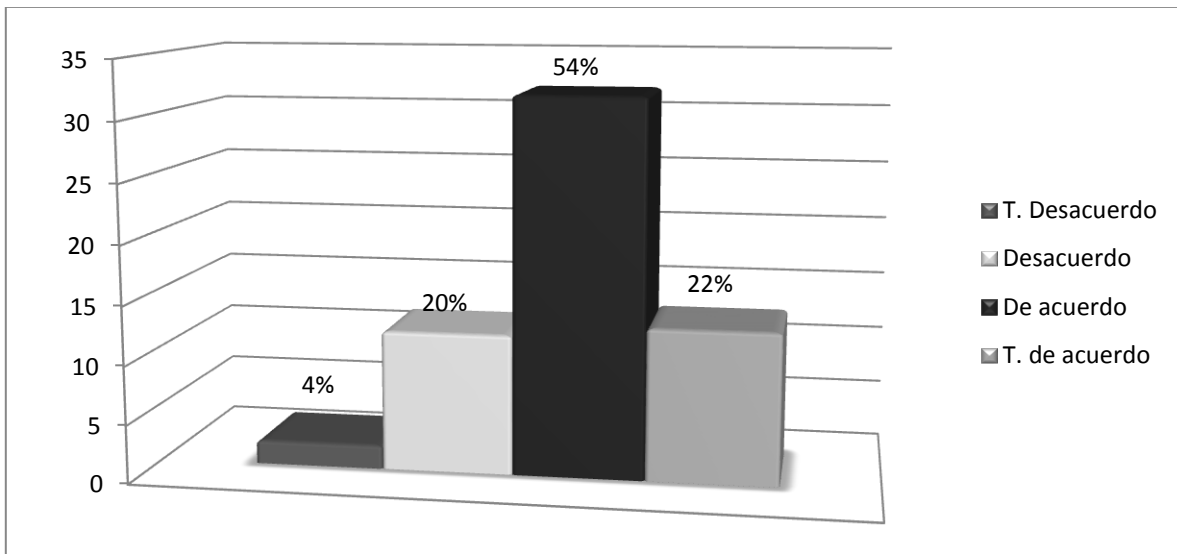


Dentro de las bondades del Programa de CM esta el hecho de promover que el docente constantemente busque mejores resultados de su práctica pedagógica profesional, demostrando las habilidades, conocimientos, capacidades y competencias profesionales que requiere para el mejor desarrollo de su función, al respecto el 58% afirma que los docentes que participan en CM y demuestran mejoras en sus resultados profesionales, reciben el reconocimiento económico del Programa.

Es importante destacar que el 42% de ellos comentan que esta compensación no es adecuada ya que solo representa 5 puntos de la evaluación final de CM.

Gráfica 12

Mejora las condiciones de vida del docente

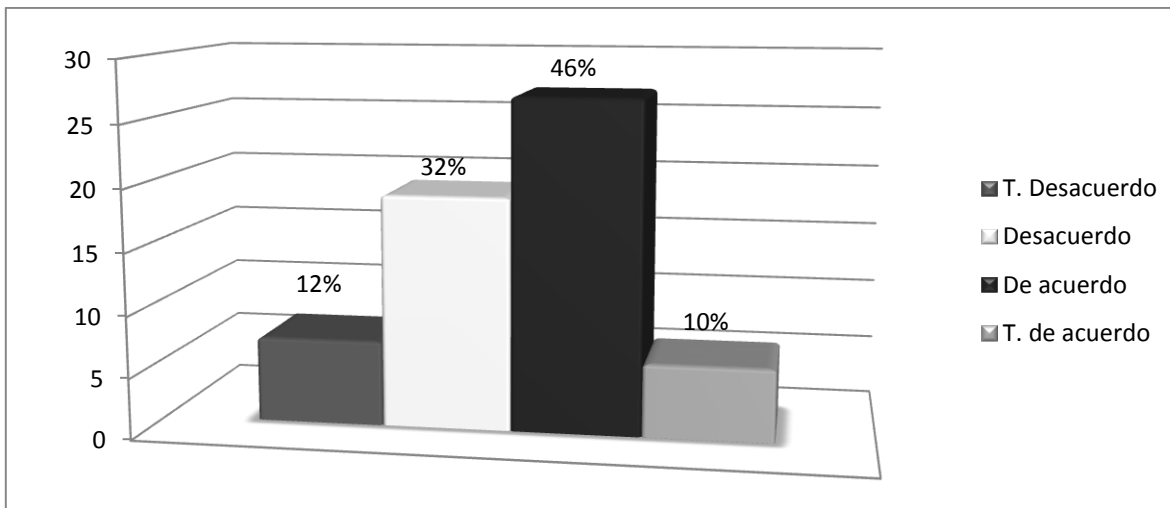


Al otorgar un incentivo económico en el Programa de CM a los docentes con mejor evaluación, el 76% de los maestros afirma que se mejoran las condiciones de vida en el aspecto económico, y en lo profesional permite que el docente únicamente se enfoque en mejorar su actividad pedagógica y llevarla a cabo con la intensidad y calidad requerida, sin tener la necesidad de alternar su actividad profesional con algún otro empleo que signifique un ingreso económico extra para satisfacer las necesidades básicas de su familia.

4.4 ASPECTOS PERSONALES

Gráfica 13

Experiencia profesional

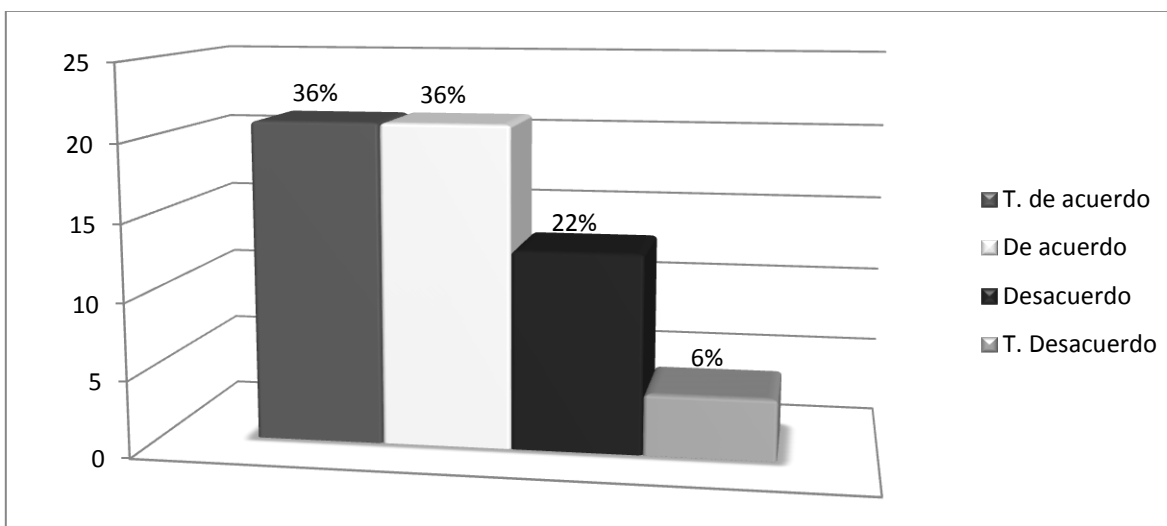


El programa de CM brinda oportunidades de crecimiento profesional y laboral independientemente del beneficio económico, también incluye en su evaluación la experiencia que el docente adquiere a través del tiempo en servicio destinado a la educación, es decir da reconocimiento a su antigüedad en el sistema educativo.

En opinión dividida el 56% de los maestros reconoce como adecuado el reconocimiento a los docentes de mayor antigüedad, aunque en los Lineamientos 2011 de CM el puntaje asignado a este rubro disminuye, a pesar de esto el 44% de los maestros afirma que esta situación representa una desventaja a los docentes de recién ingreso al sistema educativo, ya que su puntaje se ve disminuido por el insuficiente tiempo en servicio.

Gráfica 14

La incorporación/promoción a CM es condicionada

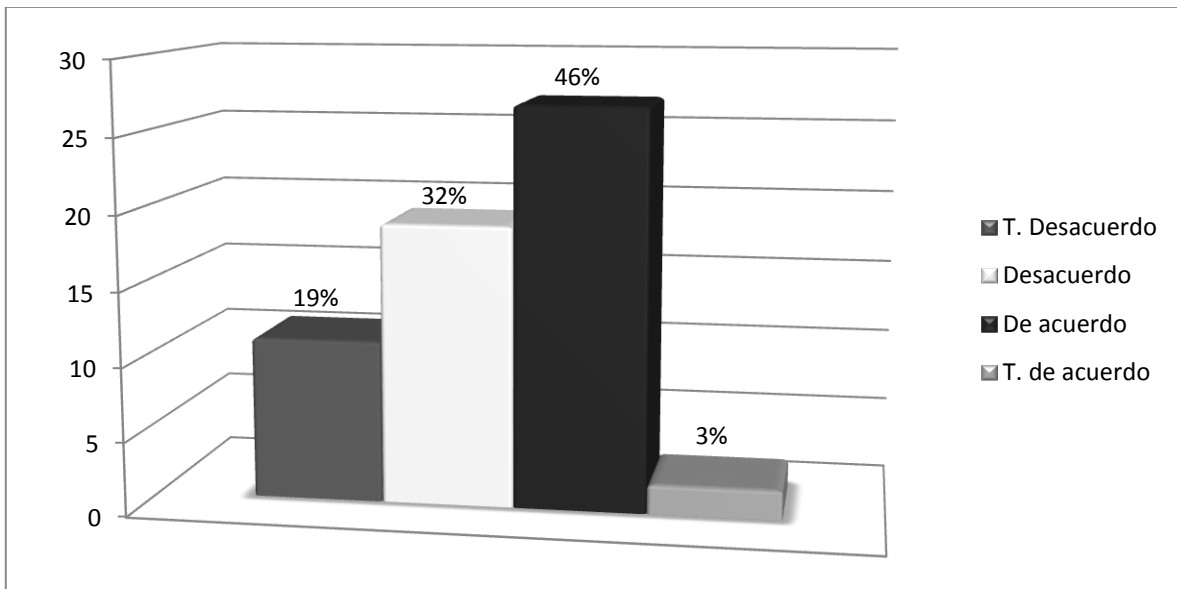


Para poder participar en el Programa de CM, ya sea para ingresar o promoverse de nivel, en los Lineamientos del Programa se establecen algunos requisitos que los maestros deben cumplir, por ejemplo que cuenten como mínimo con 10 horas laborales en el sistema educativo con nombramiento definitivo en alguna de las diferentes categorías de evaluación de CM.

En tal sentido la opinión del 72% de los maestros, el ingreso y promoción en CM, es condicionado con respecto a la normatividad vigente de CM. Acción que desmotiva y limita las aspiraciones de los docentes que no cubren los requisitos del Programa.

Gráfica 15

CM es abierto a los docentes que lo soliciten



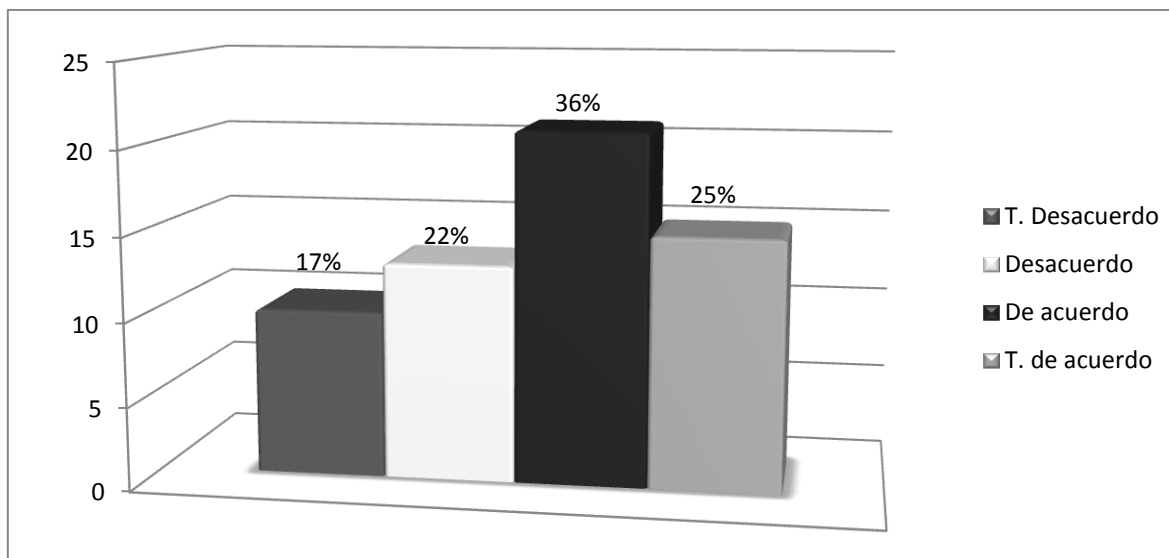
La participación al Programa de CM de acuerdo a su normatividad vigente, es voluntaria y con igualdad de oportunidad para todos los docentes. Más de la mitad de los maestros (51%), opina que el acceso al programa es restringido y solo está abierto para aquellos maestros, que cumplen con los requisitos de participación estipulados en su normatividad, como es el caso de contar con nombramiento definitivo o interinato sin propietario.

Con un porcentaje similar (49%) opinan los maestros que una vez que se cumplan los requisitos para participar en CM, se encuentra con la libre decisión de participar o no en su proceso de evaluación.

4.5 ASPECTOS LABORALES

Gráfica 16

Mayor compromiso en sus funciones

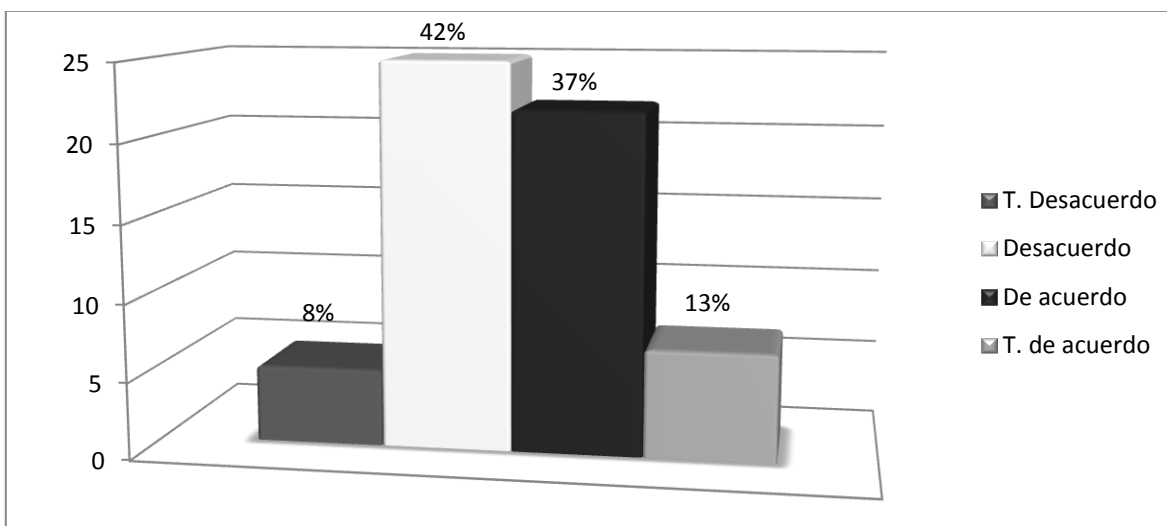


Los docentes que lograron su incorporación o promoción de nivel en CM, tienen el compromiso de buscar permanentemente la mejora continua en sus funciones, demostrando características profesionales específicas, que los diferencian del resto de los docentes. Al respecto el 61% de los docentes opinan favorablemente en que los maestros en CM muestran mayor compromiso en su responsabilidad con el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Llama la atención que el 39% de ellos no comparten este planteamiento, destacando que el 17% rechaza totalmente la evidencia de mayor compromiso laboral, ya que los maestros en CM al contar con mayores beneficios económicos, descuidan su función educativa.

Gráfica 17

Mayor status laboral entre sus compañeros de trabajo

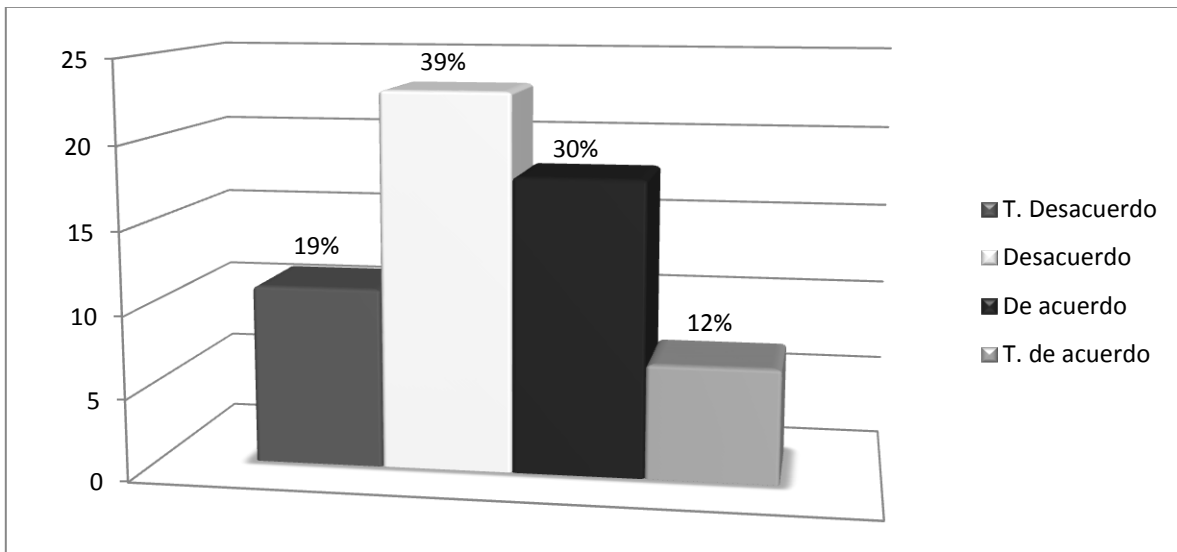


Los docentes en CM participan constantemente en cursos de actualización y capacitación en áreas afines a su función, con la intención de desarrollar mejores prácticas educativas, en tal sentido se cree que estos docentes reflejan una posición de respeto y admiración entre la comunidad escolar.

Llama la atención que exactamente la mitad de los maestros encuestados (50%), aceptan que los docentes tienen mayor status laboral, aunque un 8% de ellos rechaza totalmente esta postura.

Gráfica 18

Con reconocimiento laboral por parte de la sociedad

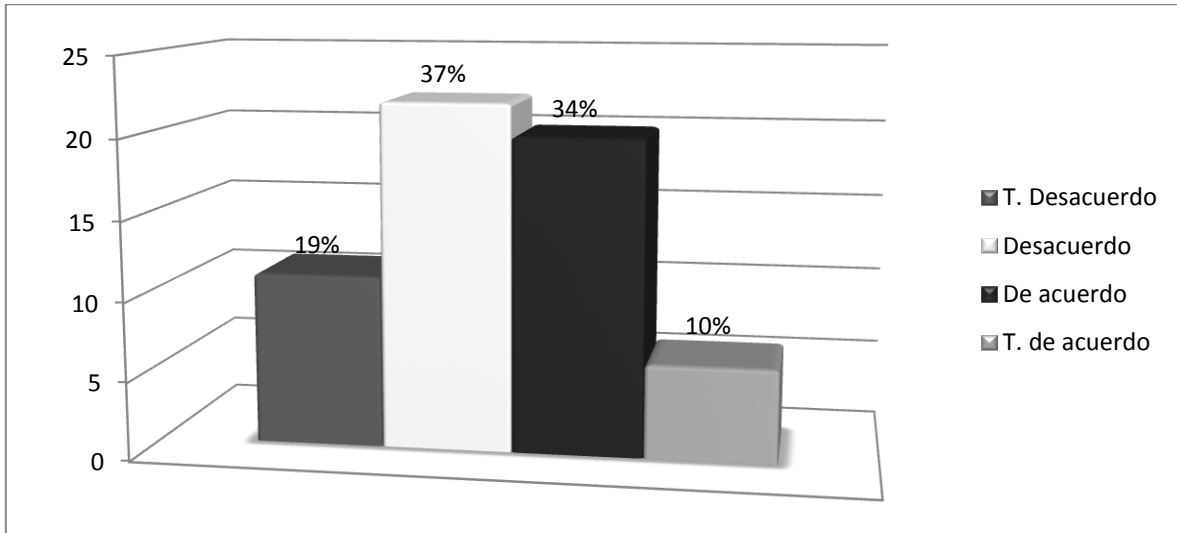


La SEP en su portal de internet (2013) publica que la Participación Social en la Educación como de los padres de familia y representantes de asociaciones civiles, maestros, organizaciones sindicales, directivos escolares, exalumnos, así como los demás miembros de la comunidad interesados en trabajar con el fin común del mejoramiento del centro escolar, es fundamental para la planeación, el seguimiento y valoración de las acciones educativas a fin de optimizar la calidad del servicio prestado.

En tal sentido el 58% de los maestros opinan que los docentes en CM no tienen un mayor reconocimiento laboral que el resto de los maestros en servicio por parte de los diversos sectores sociales. Aunque en opinión contraria un 42% acepta mayor reconocimiento social a los docentes en CM.

Gráfica 19

El logro escolar de los estudiantes refleja la calidad de su práctica pedagógica



Los lineamientos en CM 2011, destaca que el 50% de la evaluación a los docentes tiene que ver con el resultado académico de sus alumnos, exigiendo a que los maestros en CM muestren mayor interés en el desarrollo de aprendizajes en los alumnos.

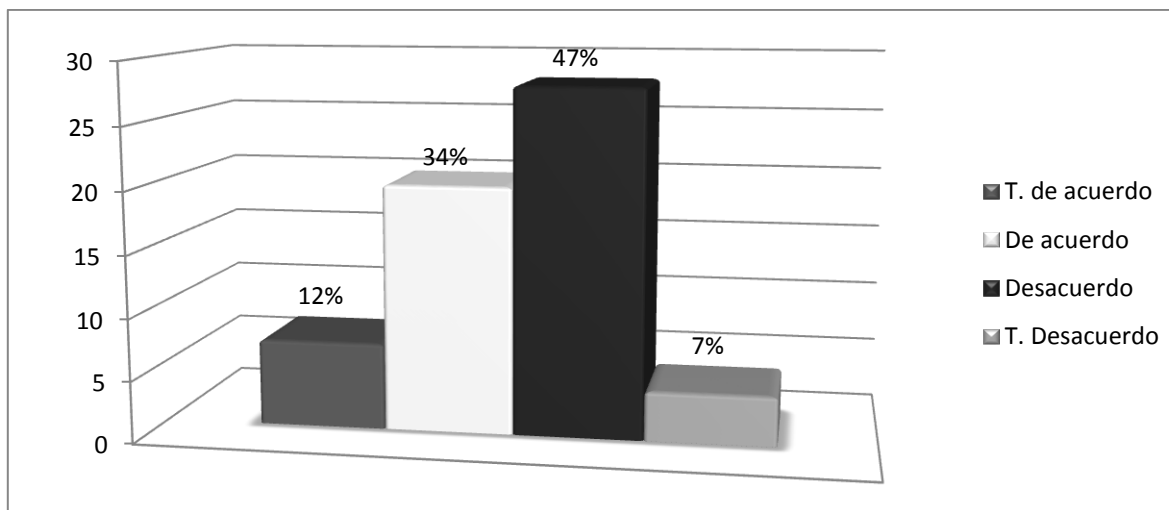
En opinión del 56% de los docentes considera que estar en CM no se traduce en una mayor calidad en su práctica pedagógica con sus alumnos, ya que la preocupación principal de estos docentes es preparar a los alumnos para resolver exámenes de CM y no para el desarrollo de aprendizajes y competencias.

En las siguientes gráficas se analizan algunas características del Programa Nacional de Carrera Magisterial (CM).

4.6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Gráfica 20

Refrendar un nivel logrado genera temor

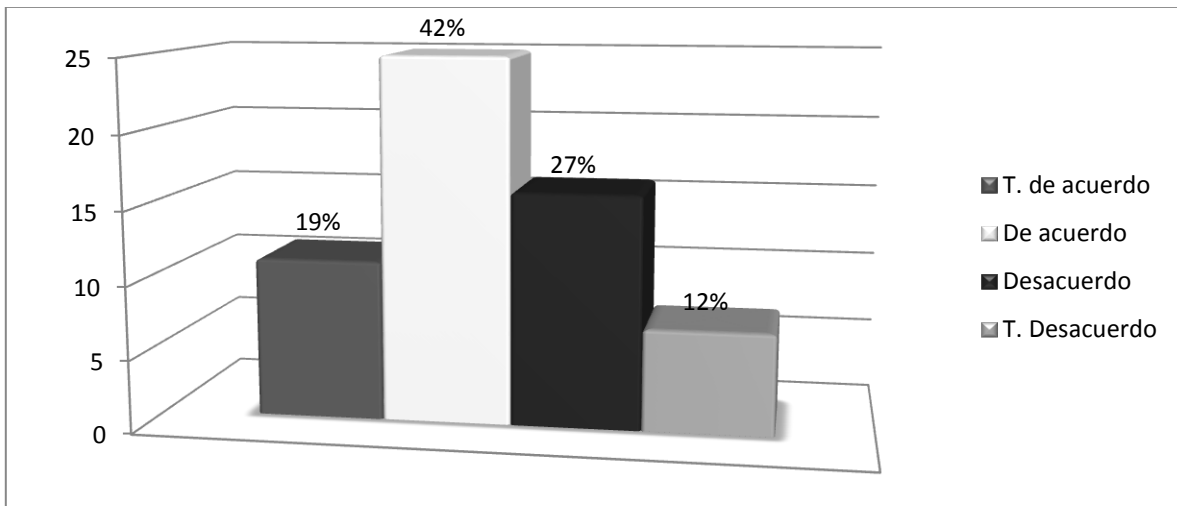


Los cambios en los lineamientos generales de CM 2011, contemplan un aspecto fundamental en cuanto a la conservación de un nivel logrado, el cual tiene que ser refrendado en cada periodo de evaluación de CM y obtener el puntaje requerido para promover o conservar su nivel ya que de lo contrario son regresados al nivel inmediato inferior, esta situación no estaba incluida en los Lineamientos anteriores ya que lo conservaban indefinidamente.

Esta situación ha generado que en opinión del 46% de los maestros, reconozcan el temor de participar ya que se exponen a perder su nivel logrado, por el hecho de tener la obligación de refrendarlo, considerando las posibles contingencias que presente un docente que impida su participación en un periodo de evaluación y perder el nivel.

Gráfica 21

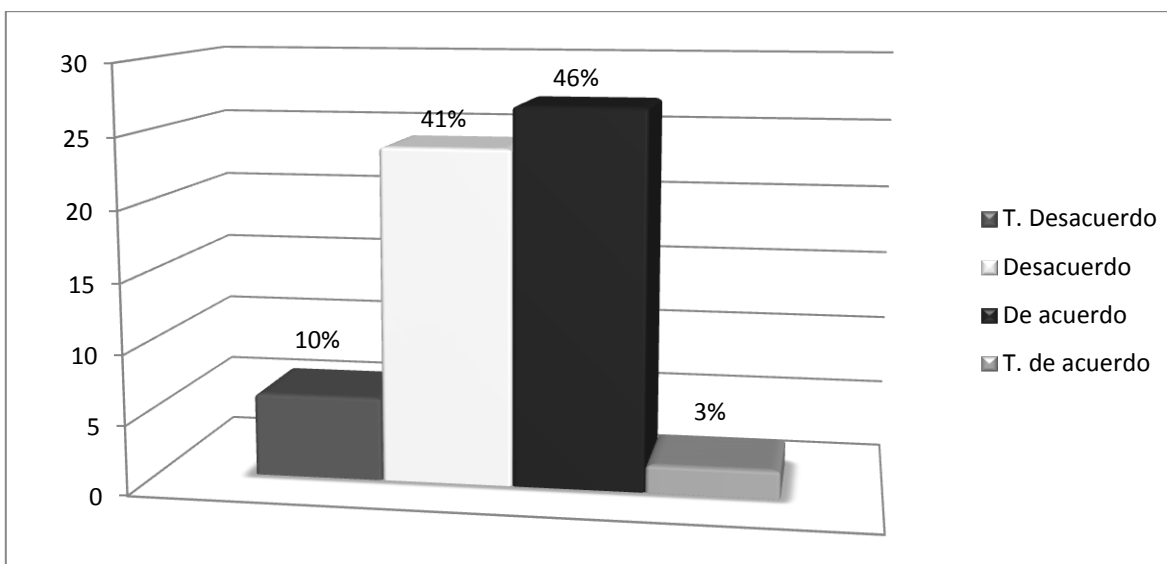
Tiene vicios de corrupción en su proceso administrativo



El Programa Nacional de Carrera Magisterial al tener fines económicos para los maestros con mejor evaluación, genera controversia y dudas de honestidad y claridad en su proceso. Es decir este Programa provoca sentimientos y opiniones favorables al contribuir a la mejorara de las condiciones económicas de los maestros y elevar la calidad de la educación como resultado de su capacitación y actualización, Pero también algunos (61%) expresan sus críticas en sentido negativo, al considerar que en CM existe corrupción en su proceso administrativo y de evaluación.

Gráfica 22

El tiempo de permanencia en un nivel de CM es suficiente

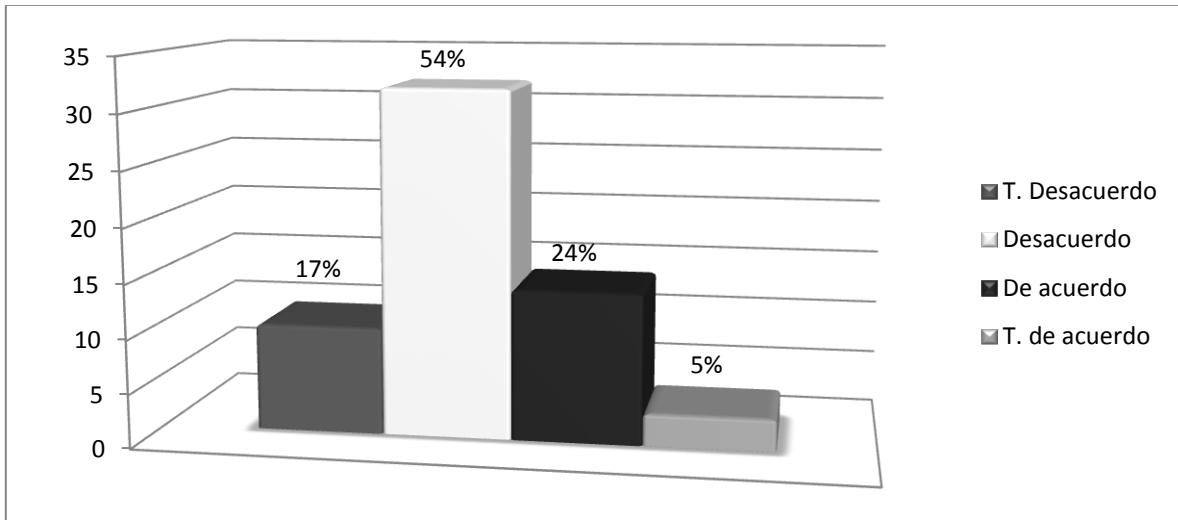


Cuando los docentes logran el ingreso o promoción de nivel “A” o “B” y que su zona de trabajo es urbana o rural, deben permanecer en evaluación permanente en ese mismo nivel durante tres años y cuatro años para los siguientes niveles. Transcurrido ese tiempo, los docentes pueden participar en promoción al siguiente nivel de CM.

Al respecto el 51% de los maestros consideran que en esos tiempos los docentes deberían aplicar sus conocimientos desarrollados en la práctica pedagógica con sus alumnos, destacando que el tiempo de permanencia es solo para una generación de alumnos, por lo cual se cree es tiempo insuficiente. Aunque el 49% opina que son tiempos suficientes para que asimilen sus nuevos conocimientos y sean aplicados en su práctica cotidiana.

Gráfica 23

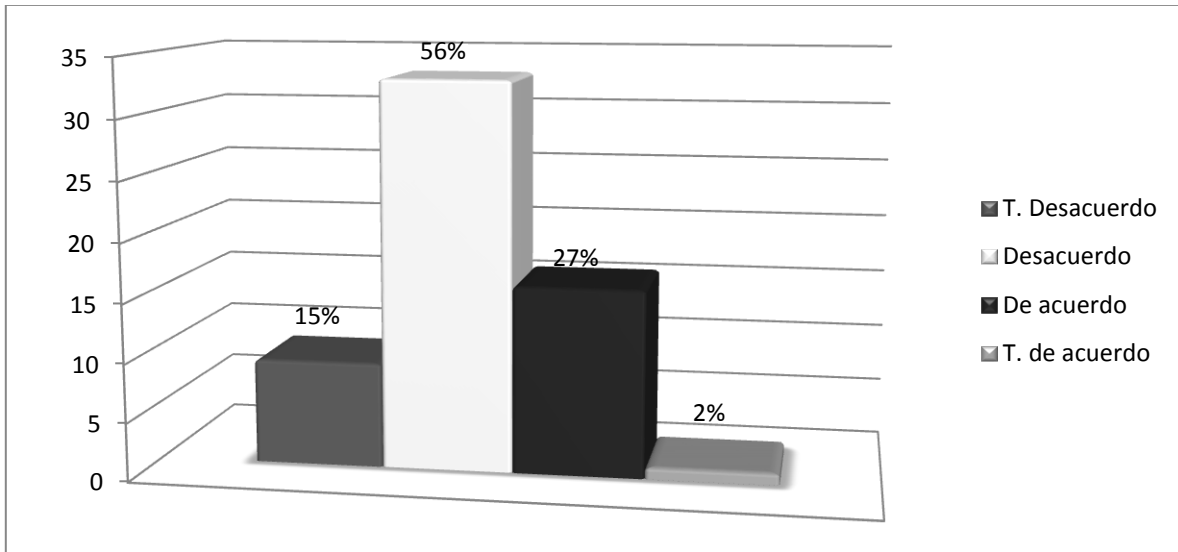
El proceso administrativo es adecuado



El programa de CM tiene sus propias reglas de competencia, con un proceso sistemático de evaluación a los docentes, pero al considerar el proceso administrativo que debe llevar a cabo un docente con intenciones de participar en este programa, el 71% opina que desde el inicio de este proceso hasta la emisión del dictamen, implica un desgaste con trámites administrativos.

Gráfica 24

La evaluación es objetiva

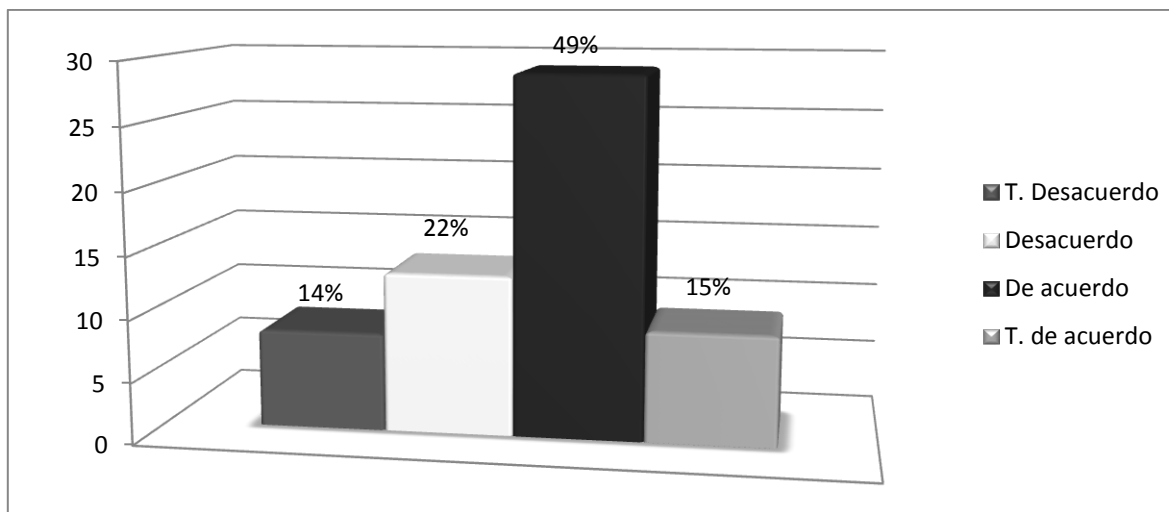


El instrumento de evaluación de CM aplicado a los alumnos para determinar el factor de aprovechamiento escolar y que otorga el 50% de la evaluación del propio programa aunado a los 5 puntos que se otorgan por la preparación profesional demostrada por los docentes en un examen escrito, el 71% ve que dicha evaluación es subjetiva, en atención a que dichos instrumentos no se adecuan a los diferentes contextos socioculturales y las necesidades escolares que viven diferentes regiones del país.

4.7 ASPECTOS DE CARRERA MAGISTERIAL

Gráfica 25

Eleva la calidad educativa

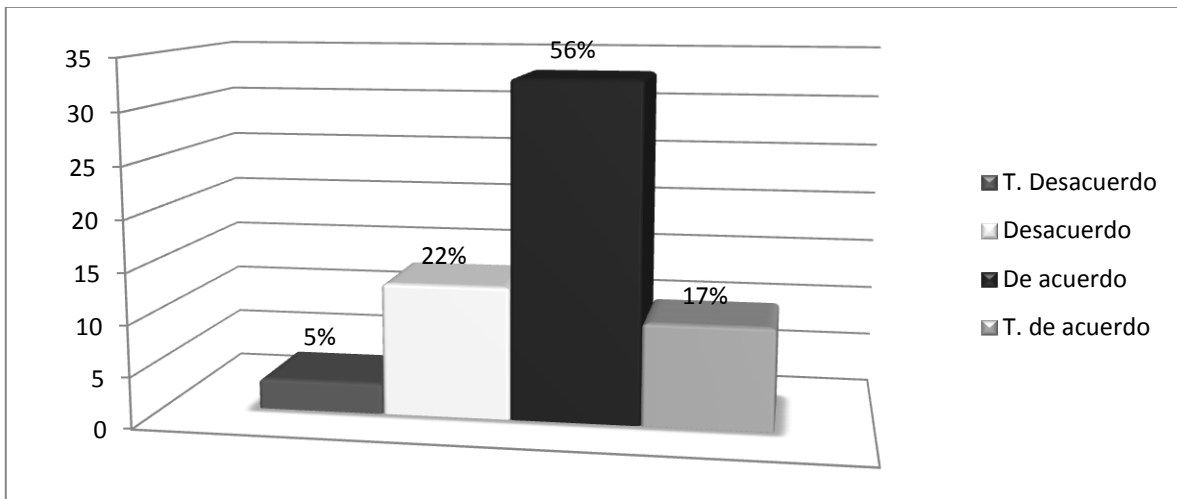


Uno de los objetivos del Programa de CM es contribuir y elevar la calidad de la educación nacional, mediante el fortalecimiento de la profesionalización de los docentes, esto como resultado de la capacitación y actualización que se refleja en las aulas con los alumnos.

De esta manera se observa que el 64% de la comunidad de estas escuelas, reconoce que este programa de CM promueve el logro de la calidad educativa, al exigir a que los docentes esten en constante búsqueda de mejores resultados academicos con sus alumnos, a pesar de que algunos lo consideren unicamente para obtener mayores puntajes en su evaluación.

Gráfica 26

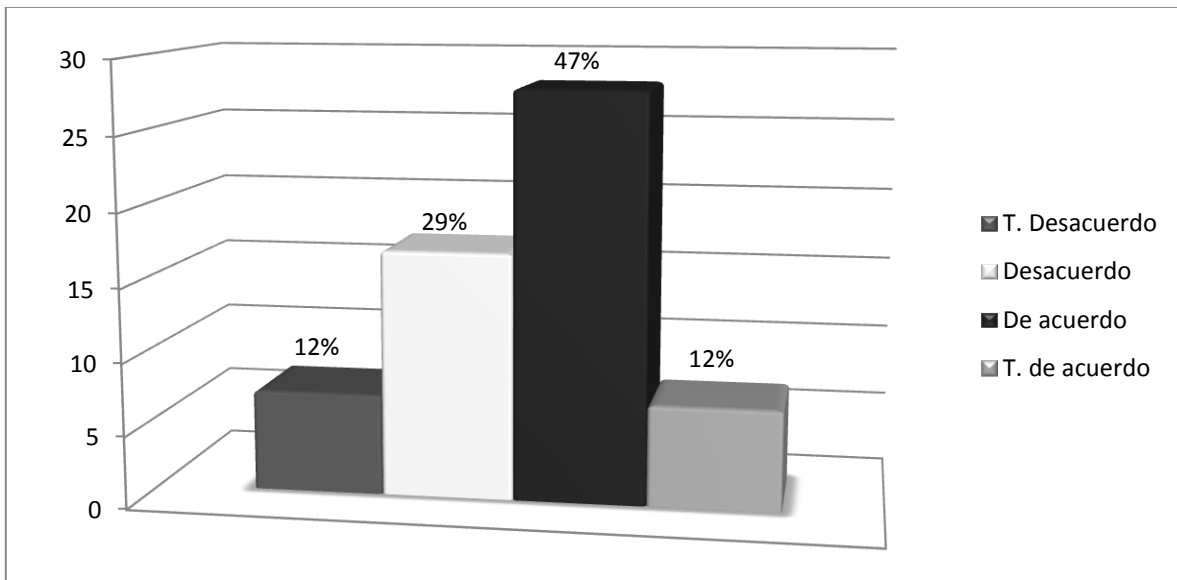
Reconoce el desempeño docente



El 73% de los maestros reconoce que CM da valor al esfuerzo de los docentes por mejorar su desempeño, a través de la asignación de partidas económicas independientes a su sueldo básico. Pero llama la atención que el 27% de los docentes encuestados opinan que esta afirmación no es total ya que muchos docentes que no están en CM también mejoran su desempeño, pero por criterios del propio programa no han logrado su ingreso.

Gráfica 27

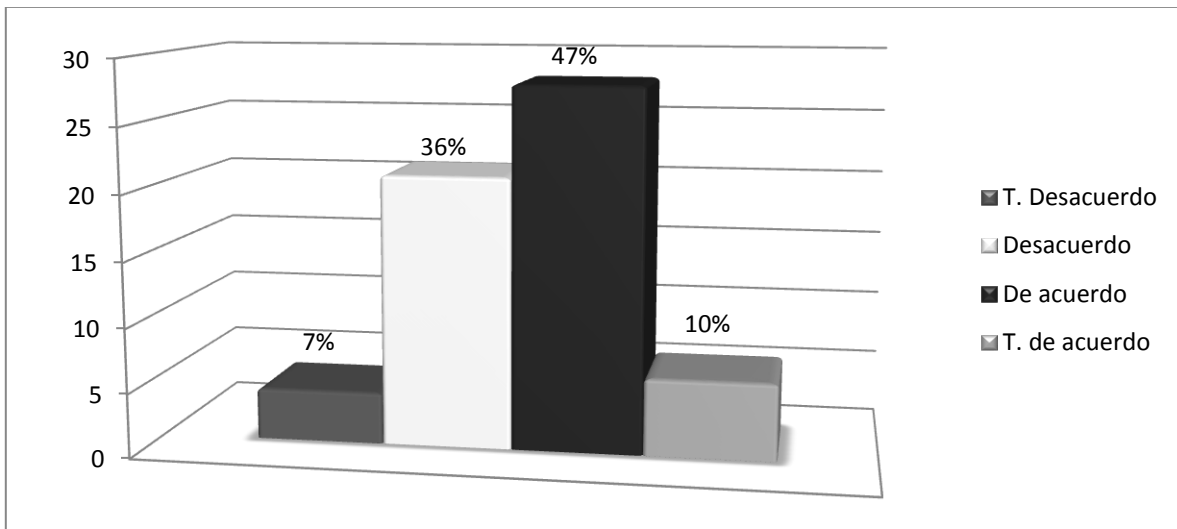
CM motiva la labor del docente



El principal incentivo que otorga el Programa de CM es el incremento económico extra al sueldo básico, en lineamientos anteriores este estímulo fue suficiente para que el docente se sintiera motivado para participar en el Programa y generar mayor compromiso en su labor pedagógica, pero a pesar de este beneficio continua vigente en los Lineamientos 2011, en opinión del 41% de los maestros existe una desmotivación en algunos docentes por participar en el proceso de evaluación de CM, aunque el 59% coincide en que este programa es un estímulo necesario para mejorar las funciones docentes.

Gráfica 28

Valora el tiempo en actividades cocurriculares

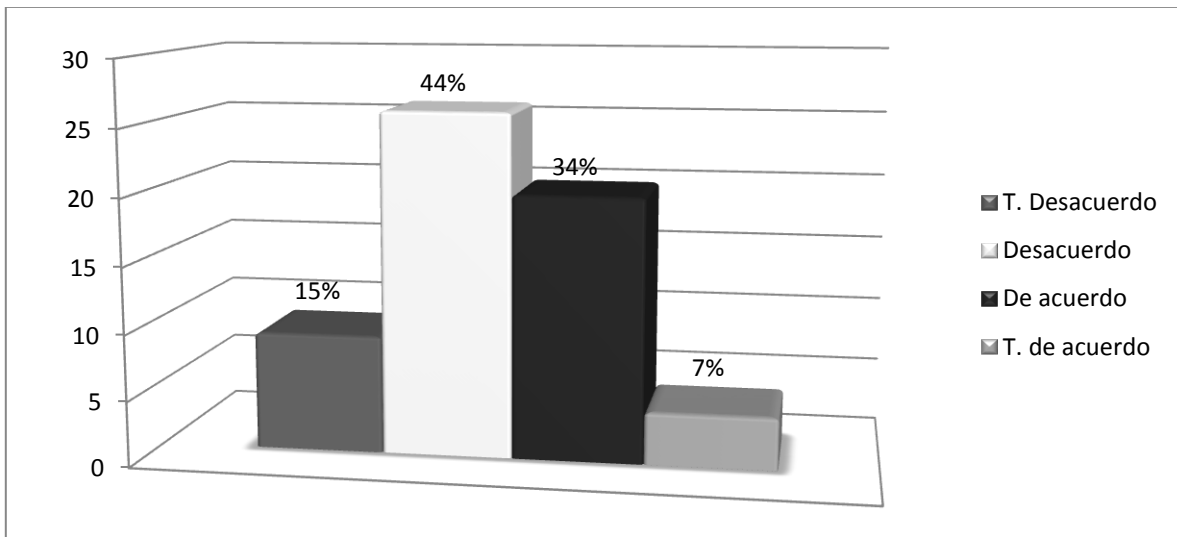


El proceso de evaluación del Programa de CM incluye que el docente planee y lleve a cabo actividades extra a su horario de trabajo, conocidas como actividades cocurriculares, las cuales tienen un valor de 20 puntos. En tal sentido el 57% de los maestros considera que CM realmente valora el tiempo extra, que el docente destina a la atención pedagógica curricular de los alumnos.

Destaca que el 43% reconoce que este factor debería de tener mayor valor en la evaluación, ya que es una actividad que sugiere una atención mas personalizada entre el docente y los alumnos que requieran reforzar contenidos temáticos de su asignatura.

Gráfica 29

Los actuales criterios de evaluación son mejores que los anteriores

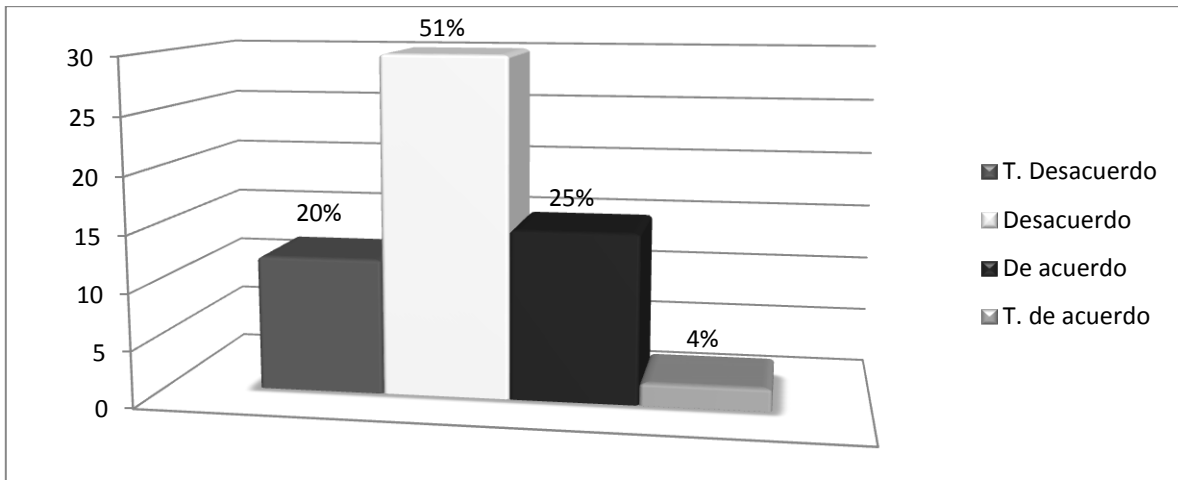


Con una opinión del 59% los maestros afirman que los anteriores factores de evaluación de CM se adecuaban más a las necesidades y oportunidades de crecimiento profesional de los maestros y que los actuales generan mas tramites administrativos como en el caso del rubro de planear y dar seguimiento a las horas destinadas a las actividades cocurriculares.

Destaca que el 41% acepta que estos nuevos criterios exigen realmente a los docentes que están en CM mayor compromiso, orden y responsabilidad, así como el desarrollo y aplicación de las competencias docentes que contribuyan a lograr la calidad de la educación.

Gráfica 30

Los docentes están de acuerdo con los criterios de evaluación de CM

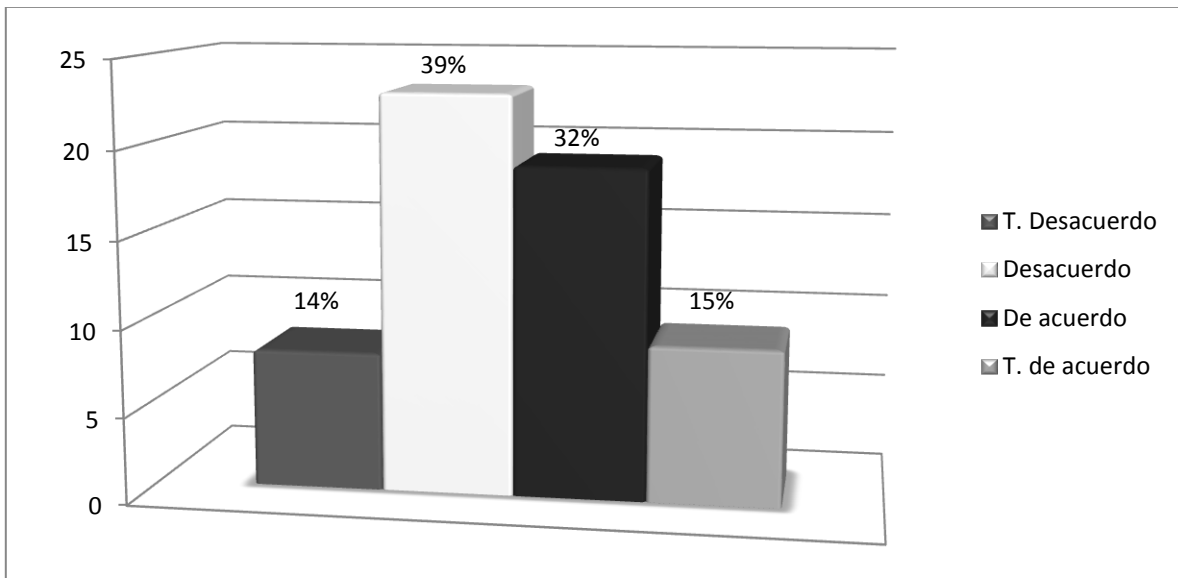


La reforma a los Lineamientos generales de Carrera Magisterial en 2011, se enfoca principalmente en modificar algunos de los factores de evaluación de los maestros, en especial se centra en los resultados académicos que los alumnos demuestran en evaluaciones externas, dando un puntaje a este factor de 50% de la evaluación total, pero también destaca la obligación de refrendar cada nivel logrado ya que de no obtener el puntaje requerido en cada evaluación se pierden los beneficios de dicho nivel.

En ese sentido el 71% de los docentes encuestados no están de acuerdo con los nuevos aspectos de evaluación en el Programa, ya que para ellos representa solo mayor trabajo administrativo que pone en riesgo su permanencia en el Programa a través del refrendo de niveles.

Gráfica 31

La reforma 2011 de CM genera confianza

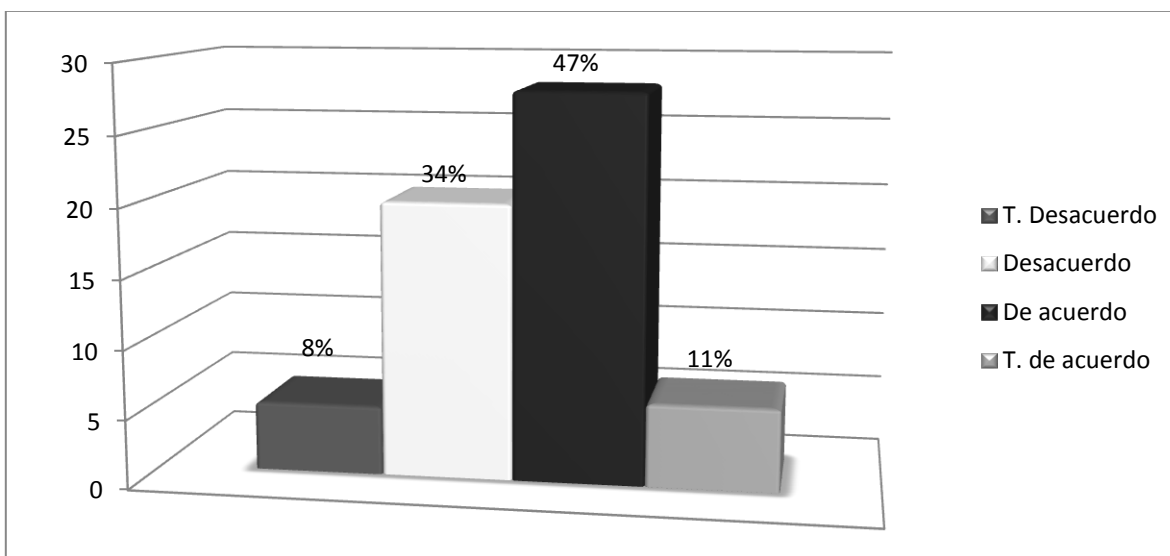


Ante las actuales modificaciones en los Lineamientos Generales de CM 2011, se presentan importantes modificaciones en los factores de evaluación, así como en los puntajes asignados a cada rubro, esta situación ha generado en más de la mitad de los docentes encuestados (53%) incertidumbre y desconfianza de participar, ya que consideran que es una acción que limita mas el acceso y promoción en el Programa.

Llama la atención que 47% de ellos consideran a esta modificación como un reto profesional que los motiva a esforzarse con mayor intensidad, para conseguir el acceso o promoción en el mismo.

Gráfica 32

Los nuevos criterios de evaluación estimulan a mejorar las funciones

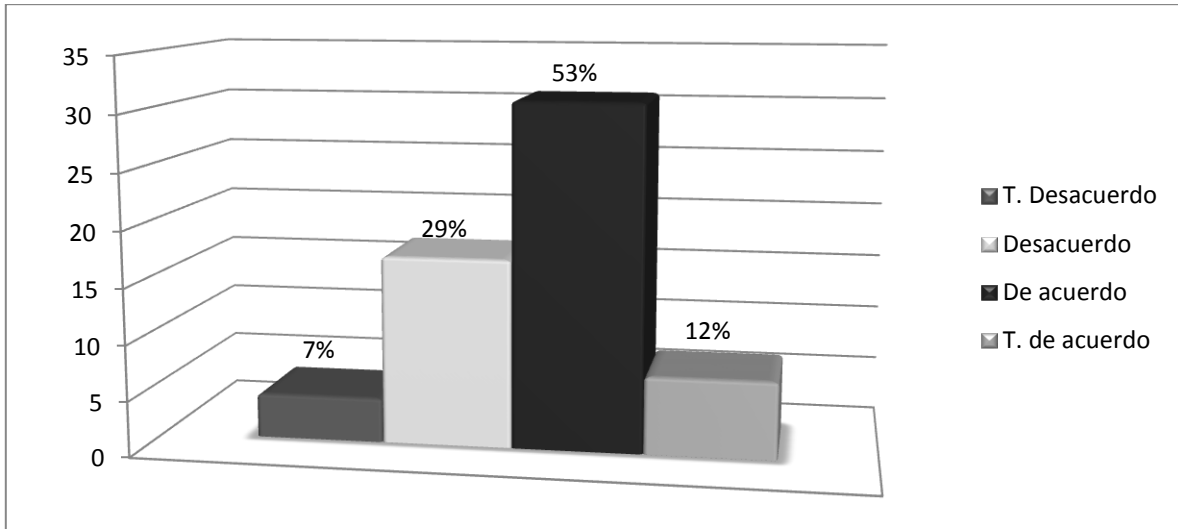


A pesar de que gran parte de los docentes encuestados expresan un sentimiento negativo en cuanto a los factores de evaluación, llama la atención que el 58% de ellos reconoce que estas modificaciones provocan a los docentes interesados en lograr los beneficios que ofrece CM, muestren un mejor desempeño en sus funciones.

El resto de los maestros (42%) opina que estos nuevos criterios de evaluación realmente no propician mejoras en las funciones, ya que lamentablemente como los anteriores aspectos de evaluación algunos solo son considerados como un requisito administrativo que no impacta en su labor profesional.

Gráfica 33

El refrendar niveles renueva el compromiso de mejorar



Ante la incorporación en los Lineamientos 2011 de CM de la obligación de refrendar el nivel obtenido por parte de los docentes, a través de la evaluación permanente de sus funciones, esta situación es reconocida por los maestros (64%) que afirman, que el incluir este requisito, motiva a que los docentes renueven su compromiso profesional, de mejorar continuamente su desempeño laboral.

Por otro lado el 36% de ellos opina que esta afirmación no coincide con la realidad que muestran los docentes en CM.

Conclusiones

El Programa Nacional de Carrera Magisterial (CM) ha tenido vigencia por más de veinte años en el sistema educativo nacional, reconociendo que ha brindado grandes beneficios, principalmente económicos para los docentes que obtienen una evaluación destacada de su práctica pedagógica. Pero también llama la atención que este programa tiene opiniones en contra como el hecho de que después de 20 años de existencia, no se ha logrado demostrar un mejoramiento en el desarrollo de competencias en los alumnos, durante las pruebas estandarizadas externas nacionales e internacionales.

De acuerdo a la información emitida por los docentes de las dos escuelas secundarias técnicas observadas, en este trabajo se concluye que pueden estar interesados en CM de acuerdo al análisis de los siguientes rubros:

Profesional: Ante la exigencia social de integrar maestros al sistema educativo con una preparación académica superior, gran parte de los docentes en servicio tienen estudios profesionales de licenciatura en diversas áreas de estudio y son egresados de instituciones públicas de educación superior. Cabe señalar que solo uno de cada diez docentes de secundarias técnicas tiene estudios de posgrado.

Los docentes están de acuerdo en que se logra un crecimiento profesional con la formación continua a través de cursos en diversas áreas de estudio con enfoques científicos y tecnológicos, además de que CM promueve una cultura de evaluación

permanente y resulta un estímulo docente para participar en el programa citado. Ya los docentes en CM muestran más compromiso en sus funciones pedagógicas y asumen con responsabilidad la autonomía profesional asignada.

Económico: Indudablemente el principal atractivo de este programa para que los docentes lleven a cabo acciones de mejora en su desempeño laboral, es a través de la compensación adecuada de los logros profesionales por medio de un incremento económico extra a su salario normal, que responde al esfuerzo que los docentes realizan para mejorar su práctica educativa, mejorando con esto las condiciones de vida de cada docente al menos en el rubro económico.

Aunque muchos docentes pierden de vista que el principal objetivo de participar en CM, es la mejora en la práctica educativa y solo toman el cumplimiento de los criterios de evaluación, como requisito administrativo para avanzar en niveles de estímulo de CM que les genere un mayor ingreso económico, sin impactar su beneficio en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Personal: Los docentes que actualmente laboran en el sistema educativo de Secundarias Técnicas en cuanto al género, hay una cantidad equilibrada de docentes masculinos y femeninos, aproximadamente la mitad para cada uno. Seis de cada diez de ellos tienen una edad entre 30 y 47 años, dato que representa un población joven que manifiesta interés por participar en CM, aunque por su poca antigüedad muchos de ellos no cumplen con los requisitos que establece el propio

programa citado. De esta manera afirman que la participación de ellos está condicionada y limitada.

Laboral: Aunque la participación en CM no tiene relación directa en cuanto a la asignación de horas laborales o bien su incremento en propiedad, algunos docentes consideran que el aprobar la evaluación para ingreso al programa de CM, les puede beneficiar para lograr la asignación de horas en propiedad. En cuanto a la antigüedad en el sistema educativo, con la reforma en los lineamientos, el puntaje asignado se disminuye, dando oportunidad para los docentes de menor antigüedad que logren su participación en este programa.

Cabe destacar que los docentes en CM no demuestran un avance significativo en la mejora de sus funciones laborales, que incida en el interés para que más docentes participen en este programa de evaluación al desempeño.

Administrativa: Como dato administrativo es fundamental considerar que en los lineamientos 2011, los docentes valoran el hecho de asignar un puntaje específico al tiempo extra horario destinado para las actividades de reforzamiento pedagógico con los alumnos, denominadas actividades cocurriculares.

Aunque en cuanto al proceso administrativo algunos docentes consideran que la evaluación de CM no es objetiva. Se considera que no se adecua a los diferentes contextos socioculturales de los maestros en servicio de educación básica;

además de, que por el estímulo económico, se ha generado desconfianza en la honradez y claridad en los procesos del propio programa.

Carrera Magisterial: Las modificaciones del año 2011 en los criterios de evaluación de este programa, no tienen totalmente la aceptación de los maestros, a pesar de reconocer que promueven la mejora continua en sus funciones, afirman que con los anteriores criterios se sentían más motivados y con la confianza de participar.

Esto en atención a que ahora se les exige evaluarse anualmente y llevar a cabo todos los trámites administrativos que se requieren, provocando el descuido de su principal función pedagógica, ya que dedican la mayor parte de su tiempo en atender los requisitos de participación al programa. De esta manera los docentes afirman que CM no cumple con el objetivo de contribuir a elevar la calidad de la educación básica en México.

Recomendaciones

En atención al nuevo modelo educativo 2013 de cambiar estructuralmente el programa de CM, a través de la creación del servicio profesional docente, es importante investigar y dar seguimiento a los cambios de normatividad del programa de estímulos y evaluación al desempeño docente que se genere.

Asimismo se recomienda realizar un análisis detallado de los resultados de los programas de estímulo y evaluación docente, verificando la coherencia y el cumplimiento real de sus propósitos planteados.

Hacer un programa de sensibilización orientado a los maestros en servicio de educación básica, que les de a conocer las ventajas para ingreso/promoción a Carrera Magisterial.

Que la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST), ofrezca mayor cantidad de cursos con diversas temáticas, que sean del interés a las funciones de los docentes.

Sugerencias para estudios futuros

Es fundamental para futuros estudios con relación al Programa Nacional de Carrera Magisterial (CM) o cualquier otro programa con características similares, analizar las opciones de formación continua de los docentes de educación básica, verificando lo pertinente y actualizado de sus temáticas.

Un estudio financiero del impacto social de los recursos económicos del gobierno, destinados al estímulo de los docentes y compararlo con lo asignado en otros países para este rubro.

Realizar un estudio del desempeño de los docentes en el nuevo modelo educativo 2013, y comparado con los modelos anteriores, analizando su evolución y repercusiones en los estudiantes.

Un estudio de la normatividad del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), quien regula la evaluación del desempeño de los docentes de educación básica en México.

Considerar un estudio comparativo de la influencia del programa de estímulos y evaluación al desempeño docente en los resultados de aprovechamiento escolar en otros contextos educativos pero con similares condiciones socioeconómicas.

Continuar permanentemente con el estudio de las principales características de los docentes que participan en este tipo de programas de estímulos al desempeño de los maestros y evaluar la influencia en el logro de mejores resultados académicos con sus alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOEMEROGRAFICAS Y ARCHIVOS ELECTRÓNICOS

Acuerdo número 592 (2011). Por el que se establece la Articulación de la Educación Básica. Dirección de Enlace y Vinculación adscrita a la Dirección General de Desarrollo Curricular, de la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública. Primera edición electrónica 2011

Acuerdo número 593 (2011). Por el que se establecen los Programas de Estudio de la asignatura de Tecnología para la Educación Secundaria en las modalidades General, Técnica y Telesecundaria.

Acuerdos de la Comisión Nacional SEP-SNTE (2013). Recuperado de:
http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/3974/1/images/Acuerdos_2013.pdf

Arnaut A. (2004). El sistema de formación de maestros en México. Continuidad, reforma y cambio. Cuadernos de discusión. SEP. Recuperado de:
<http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad17/cuad17.pdf>

Comisión Nacional SEP – SNTE de Carrera Magisterial (1998). Lineamientos Generales de carrera magisterial. México.

Comisión Nacional SEP – SNTE de Carrera Magisterial (2011). Lineamientos Generales de carrera magisterial. México.

Dirección General de Formación de Maestros en servicio (2012). Recuperado de:
http://formacioncontinua.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=74

Dirección General de Escuelas Secundarias Técnicas en el Distrito Federal (2012). Recuperado de:
http://www2.sepdf.gob.mx/info_dgest/mod_curricular/finalidades.jsp

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (2012). Historia de la educación tecnológica en México. Recuperado de:
http://www.dgeti.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=84

Escuela Secundaria técnica n. 78 Enrique Arteaga luna (2012). Recuperado de:
http://www2.sepdf.gob.mx/secundaria_tecnica/est078/index.jsp

Escuela Secundaria Técnica N. 62 Revolución Mexicana (2012). Recuperado de:
http://www2.sepdf.gob.mx/secundaria_tecnica/est062/organizacion_escolar.jsp

Hernández B. S. (2010). Evaluación de la Educación. Representaciones sociales sobre el programa de Carrera Magisterial. Recuperado de: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EVALUACION/R1742b_Hernandez.pdf

Hernández A. M. (2004). Los cursos de la Carrera magisterial en la profesionalización del magisterio de educación primaria. Tesis de grado publicada de maestro en ciencias con especialidad en administración y desarrollo de la educación. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Santo Tomas. Sección de estudios y de posgrado. México D.F.

Hernández N. L. (2012). Las mentiras sobre la reforma educativa. Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/2012/12/10/nacional/874162>

Hernández M. J. E. (2011). El nacimiento de la secundaria en México. Recuperado de: <http://joseeduardohernandezmolinar.wordpress.com/2011/10/14/el-nacimiento-de-la-secundaria-en-mexico/>

Hernández S. R., Fernández C. C., Baptista L. M. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. McGraw-Hill

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). Panorama educativo de México (2005). Recuperado de: http://www.inee.edu.mx/bie_wr/mapa_indica/2005/PanoramaEducativoDeMexico/RS/RS03/2005_RS03__.pdf

Latapí S. P. (2004). La SEP por dentro. Las políticas de la Secretaría de Educación Pública comentadas por cuatro de sus secretarios (1992 - 2004). Colección Educación y Pedagogía. Fondo de Cultura Económica.

López M. C. (2010). Coloquio dos siglos de educación en México. Moisés Sáenz y la escuela secundaria. ENSM. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/unamenlinea/moiss-senz-y-la-escuela-secundaria>

Loyo B. A. (1999). Los actores sociales y la educación: los sentidos del cambio (1988-1994). Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales plaza y Valdés editores.

Madrid, D. (2005). La edad del profesorado en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la lengua extranjera. Recuperado de: http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Edad%20en%20E-ALE%20_F%20Serrano_.pdf

Marqués G. P. (2000). El impacto de la sociedad de la información en el mundo educativo. Recuperado de: <http://www.peremarques.net/siyedu.htm>

Martínez N., Nieto F. (2013). Periódico el universal. Sección Nación Definen reglas de evaluación. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/917498.html>

Martínez R. F. (2001). Reformas educativas. Mitos y realidades antes y después de 2001. Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie27a02.PDF>

Mendoza L. M. (2012). Educación y debate. La primera secundaria de México. Recuperado de: <http://educacionadebate.org/37422/la-primerasecundaria-demexico-2/>

Olson G., Figueroa H., Toribio L., Robles R. L. (2012). Arrebatan a Elba control educativo; presentan primera reforma del pacto. Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/2012/12/11/nacional/874229>

Ortiz J. M. (2003). Carrera Magisterial. Un proyecto de desarrollo profesional. Cuaderno de discusión 12. Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. SEP.

Pacto por México (2012). Consultado en: <http://www.presidencia.gob.mx/wp-content/uploads/2012/12/Pacto-Por-M%C3%A9xico-TODOS-los-acuerdos.pdf>

Participación Social y Consejos de Participación Social en la Escuela y en la Educación (2013). Recuperado de: <http://www.consejos Escolares.sep.gob.mx/index.php/ique-es-la-participacion-social>

Pedraza C. D. (2008). Las políticas de formación del magisterio mexicano y La educación pública ante el agotamiento del acuerdo de modernización. Gestión de la política educativa. México, UPN. Recuperado de: <http://www.upn25b.edu.mx/AE%2001/Pedraza%20Cuellar%20David.pdf>

Pérez S. M. (1999). ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Perspectivas OCDE (2012). México. Reformas para el Cambio. Recuperado de: <http://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf>

Programa de desarrollo Educativo 1995 – 2000. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd.htm>

Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006. Recuperado de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd.htm>

Programa Sectorial de Educación 2007 – 2012. Recuperado de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd.htm>

Sandoval F. E., Carvajal J. A., Gómez E. L., Montañó S. L., Villegas V. N. (s.f.). Tendencias y retos en la formación inicial y el desarrollo profesional docente en el DF. Políticas educativas que orientan la formación de maestros. Recuperado de:
http://hemisferico.ajusco.upn.mx/psh_sp/estudiomexico.pdf

Schmelkes S. (1994). Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Recuperado de: <http://carloscalvo.blogspot.com/files/schmelkes.pdf>

Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal (2012). Educación Secundaria. Recuperado de:
http://www2.sep.pdf.gob.mx/que_hacemos/secundaria.jsp

Secretaría de Educación Pública. Acuerdo Nacional para la Modernización De la Educación Básica (1992). Recuperado de:
<http://programas.jalisco.gob.mx/leyes/pdfLeyes/AcuerdoModernizacionEB.pdf>

Secretaría de Educación Pública. Educación básica secundaria. Plan de estudios 2006 Primera edición, México, D.F.

Tedesco J. C., Tenti F. E. (2002). Nuevos tiempos y nuevos docentes. Recuperado de:
http://ipes.anep.edu.uy/documentos/noticias_portada/vinculo_abajo/dir_ces/pedagogica/tedesco.pdf

Torres C. I. (2007). La Carrera Magisterial, 15 años de perversión en la SEP. Recuperado de: http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_nota=319245

Vera, Zapata R. (1982). Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. La educación secundaria técnica en México, Estructura, administración, supervisión y evaluación. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0004/000487/048752SB.pdf>

Zorrilla M.(2004). La educación secundaria en México: Al filo de su reforma. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. Madrid, España. Recuperado de:
<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n1/Zorrilla.htm>

Glosario:

Calidad educativa: Se refiere a los efectos positivos de satisfacción valorados por la sociedad con respecto al proceso de formación académica que llevan a cabo los maestros.

Carrera Magisterial: Programa de estímulos profesionales y económicos a los mejores desempeños de los maestros en servicio de la educación básica.

Competencia: Es la capacidad de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

Desempeño: Conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un maestro en un determinado período y se conforma por la sumatoria de conocimientos, la experiencia práctica, y las competencias.

Docente: Persona con estudios profesionales dedicado a la enseñanza, especializado en una determinada área del conocimiento que transmite valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña.

Educación: Proceso multidireccional mediante el cual se transmite conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, la cual no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

Estímulo: Es un incentivo económico o profesional que sirve como señal externa o interna capaz de provocar una reacción de impulso en un docente.

Evaluación: Es la acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de una persona determinando sistemáticamente el mérito, el valor y el significado de alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Función: En la idea popular es reconocida como un evento, ocasión, obligación, responsabilidad, o profesión, que se rige mediante normas establecidas.

Mejora: Significa refinar la función docente para que pase de un estadio regular o bueno a otro muy superior.

Preparación académica: Es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de concluir exitosamente algún programa de estudios.

Promoción: Conjunto de personas que consiguen avanzar de nivel en el Programa de CM, considerándolo similar al ascenso profesional jerárquico.

Reconocimiento: La acción de distinguir a un docente entre los demás como consecuencia de sus características y rasgos personales y profesionales.

Refrendo: Revalidar un nivel de CM en cada periodo de evaluación del desempeño docente.

Salario: Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un maestro del gobierno federal por cierto periodo de trabajo.

Secundaria: Es un nivel educativo obligatorio y propedéutico, necesario para iniciar estudios de educación media superior. Sus servicios son de tipo general, telesecundaria y técnica.

Listado de siglas

ANMEB	Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica
BENM	Benemérita Escuela Nacional para Maestros
CM	Programa Nacional de Carrera Magisterial
DF	Distrito Federal
DGEST	Dirección General de Educación Secundaria Técnica
DGETIC	Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales
ENAMACTA	Escuelas Nacionales de Maestros de Capacitación para el Trabajo Agropecuario
ENAMACTI	Escuelas Nacionales de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial
ENM	Escuela Nacional para Maestros
ENSM	Escuela Normal Superior de México
INEE	Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
IPN	Instituto Politécnico Nacional
LGE	Ley General de Educación
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
PETE	Proyecto Estratégico de Transformación Escolar
PFCMSDF	Programa de Formación Continua para Maestros en Servicio en el DF
ProNAP	Programa Nacional de Actualización Permanente de maestros de educación básica en servicio

RENAME	Registro Nacional de Alumnos, Maestros y Escuelas
SEP	Secretaría de Educación Pública
SNFCSPMS	Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros en Servicio
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TLC	Tratado de Libre Comercio
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

ANEXO A

CUESTIONARIO DEFINITIVO USADO EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado compañero docente:

Se está realizando una investigación sobre el Programa Nacional de Carrera Magisterial. Tú como docente de secundaria técnica tienes información importante sobre este programa que nos ayudará a obtener el éxito en esta investigación. Tus respuestas serán tratadas confidencialmente. Gracias de antemano por tu tiempo.

Edad: _____ Sexo: _____ Nivel Máximo de estudios _____ Institución de egreso: _____

Actividad laboral: _____

Antigüedad en la SEP: _____ Antigüedad en Secundarias Técnicas: _____

No de Horas asignadas: _____ Tipo de nombramiento (interinato/base): _____

¿Participa en el Programa de CM en su etapa XXI (2011)? _____ Nivel de Carrera Magisterial _____

INSTRUCCIONES: Coloca una \surd en la columna que mejor represente tu opinión.

El Programa de Carrera Magisterial (CM)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1. El docente que goza de Carrera Magisterial está más comprometido en sus funciones.				
2. Tiene mayor reconocimiento laboral por parte de la sociedad				
3. El docente en CM tiene autonomía profesional responsable.				
4. El docente adscrito a CM muestra mejor dominio de su asignatura.				
5. El docente inscrito en CM tiene mayor status laboral entre sus compañeros de trabajo				
6. CM brinda beneficios económicos que responde al esfuerzo del docente por mejorar sus funciones.				
7. La incorporación/promoción a CM es condicionada.				
8. CM conlleva vicios de corrupción en su proceso.				
9. Las reformas 2011 de CM generan confianza en la participación.				
10. CM cumple con la exigencia social de elevar la calidad educativa.				
11. CM fomenta la cultura de la evaluación entre los docentes.				
12. El programa CM promueve la formación continua de los docentes.				
13. En CM se reconoce el desempeño profesional de los docentes.				
14. Este programa valora el tiempo que invierte el docente en actividades cocurriculares.				
15. El proceso administrativo para ingreso/ promoción es adecuado.				
16. El tiempo de permanencia en un nivel de CM es suficiente.				
17. Este programa de CM motiva la labor del docente.				
18. Los docentes están de acuerdo con los criterios de evaluación de CM				
19. El programa de CM mejora las condiciones de vida del docente				
20. CM fomenta el progreso científico y tecnológico del docente.				
21. CM compensa adecuadamente el logro profesional.				
22. El programa de CM reconoce la experiencia profesional.				
23. El programa de CM está abierto a los docentes que soliciten su ingreso o promoción en el mismo.				
24. El docente al refrendar el nivel obtenido en CM, renueva su compromiso de continuar mejorando sus funciones.				
25. Los factores de evaluación de CM estimulan a los docentes a				

esforzarse en mejorar en las funciones que realizan.				
26. El hecho de refrendar un nivel alcanzado por el docente genera temor en la participación en CM				
27. La evaluación que hace CM a los docentes para ingreso/promoción es objetiva				
28. El logro escolar de los estudiantes refleja la calidad de la practica docente de sus maestros en CM				
29. Los criterios de evaluación actuales son mejores que los aplicados al inicio del programa CM				