Contrastes en la promoción vertical de acuerdo a la LGSPD y la LGSCMM

Por: Juan Rubén Compañ García. 30/01/2021

De acuerdo con lo que se estipula en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM), el proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y supervisión se celebra de forma anual y de manera pública. La presente administración de gobierno señala en los lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica, los criterios para participar en el proceso de selección, cuyo contenido contrasta con los lineamientos que expresaba la administración de gobierno anterior en sus disposiciones legales. En las siguientes líneas se presentará el contraste que se identifica en los lineamientos que se expresan en la Ley General del Servicio del Profesional Docente (LGSPD) y la LGSCMM en cuanto a la promoción a categorías con funciones de director y supervisor.

La LGSPD en su artículo 26, señala que, para participar en la promoción a categorías con funciones de director o supervisor en educación básica, será a través de los concursos de oposición que se celebraban cada año de manera pública, bajo la sujeción de ciertos criterios como: a) ser docente frete a grupo, b) desempeñar funciones de director o supervisor sin categoría, c) ocupar plaza jornada o por horas, con un valor de al menos de 19 horas (nivel secundaria), d) contar con un mínimo de dos años ininterrumpidos en el desempeño de funciones docentes frente a grupo.

En contraste, la LGSCMM en su artículo 42, refiere que, para participar en la promoción vertical con funciones de director o supervisor, será mediante los procesos anuales de selección, bajo ciertos términos como: a) personal docente con una experiencia mínima de cuatro años para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior, b) personal directivo que cuente con una experiencia mínima de cinco años en la gestión directiva, para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior, c) en el caso del personal docente, contar con al menos 25 horas (nivel secundaria).

El primer aspecto de contraste a considerar es el factor de experiencia. Mientras la

LGSPD consideraba un mínimo de 2 años para participar en el proceso de selección para la función de director o supervisor, la LGSCMM estipula un mínimo de 4 años para los docentes que pretendan participar en el proceso de selección y, 5 años para los directores que aspiren a la función de supervisor. Para la LGSPD lo relevante es la calidad de la eficiencia en el desarrollo de los puestos-enfoque meritocrático- mientras que, para la LGSCMM la acumulación de la antigüedad en el servicio educativo es garantía de experiencia docente y reconocimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores de la educación-enfoque credencialista-.

El segundo contraste es el ascenso a los puestos de trabajo. La LGSPD apelaba por la flexibilidad de los puestos; es decir, requisitos mínimos en términos de antigüedad; poder ascender a una plaza de supervisor siendo docente y sin haber ocupado la categoría de director. La LGSCMM considera a la antigüedad como un elemento importante para aspirar a la función de director o supervisor, además de considerar que el ascenso a puestos de dirección y supervisión tiene un orden jerárquico, sistemático y sin flexibilidad.

La tercera diferencia es en cuanto al número de horas que se les asignan a los docentes para desempeñar su función académica, de acuerdo a lo que se estipula en su nombramiento. La LGSPD estipula que para que los docentes de educación secundaria puedan participar en el proceso de selección, deberán contar con un mínimo de 19 horas. Mientras que la LGSCMM refiere que para poder participar los docentes deben contar con un mínimo de 25 horas. De acuerdo al INEE (2019), los docentes de educación secundaria se pueden clasificar, según el número de horas, de la siguiente manera:

Tabla 1

Tiempo que se dedica a la función docente	Características
Tiempo completo	Docentes de educación secundaria con asignación de 40 horas/ semana/mes.
Tres cuartos de tiempo	Docentes de educación secundaria con asignación de 30 horas/ semana/mes
Medio tiempo	Docentes de educación secundaria con asignación de 20 horas/ semana/mes

Por horas	Docentes de educación secundaria con asignación de horas frente a grupo (el número de horas es variable, pero es menor a 19 horas)

Fuente: INNE (2019).

De acuerdo con la tabla anterior, el porcentaje de docentes, según el número de horas que tienen asignadas, se distribuye, de la siguiente manera:

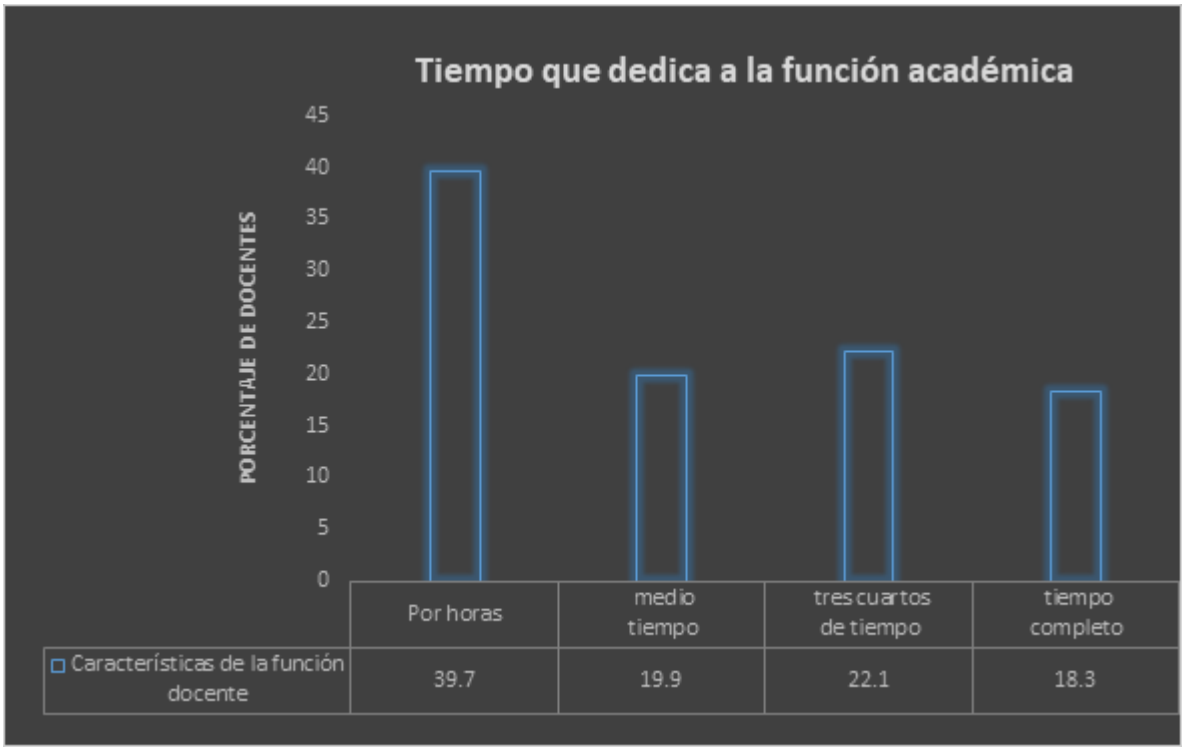

Gráfico 1. Tiempo que dedica el docente a la función académica.

Lo que nos muestra esta gráfica, es que, de acuerdo a los lineamientos de la LGSPD, todos los grupos o clasificaciones de los docentes pudieran participar en el proceso de selección para funciones de director y supervisor. Con la aclaración que no todos los docentes que pertenecen a la clasificación por horas, pudiesen hacerlo, ya que muchos de los profesores que están dentro de esta categoría no tienen 19 horas asignadas como mínimo-sin embargo, aun así, podrían participar en el proceso de selección más del 60% de los docentes. De acuerdo a las disposiciones establecidas en la LGSCMM, solo pudiesen participar en el proceso de selección la categoría de tres cuartos de tiempo y tiempo completo; es decir, sólo pudiesen tener acceso a la función de director el 40.3% de los docentes de educación secundaria a

nivel nacional, mientras que casi el 60% de los profesores no pudiesen participar en el concurso de oposición.

En suma, lo que se puede apreciar es que tanto con la LGSPD y la LGSCMM, acceder a los puestos de dirección y supervisión es complicado, en términos reales. De acuerdo a la estructura legal, pocos docentes pueden participar en el proceso de selección. Y los pocos que logren participar en el proceso, se encontrarán, además de lo anterior, con la poca disponibilidad de vacantes para la función de director y supervisor que se reportan en las convocatorias estatales -hay entidades que no reportan vacantes o son mínimas-. Otro aspecto que limita la participación de los docentes en los procesos de selección es la antigüedad, actualmente la LGSCMM, solicita un mayor número de años de experiencia para participar en los concursos de oposición, lo que limita que muchos docentes puedan aspirar a la función de director y supervisor. Peor aún, la posibilidad en la flexibilidad en el ascenso de puestos, se diluyó, con esta administración de gobierno, acceder a funciones de supervisor, sólo es posible siendo director con un cúmulo de cinco años de experiencia, ser docente y pretender aspirar a la función de supervisor, ya no es posible, legalmente-lo que puede dar paso a la lealtad sindical para lograr el acceso en estas condiciones-.Lo más preocupante es que, la cuestión es no sólo el hecho de considerar mayor antigüedad para la participación en los procesos de selección, sino que la consideración de este factor genera estancamiento en el desarrollo profesional docente, en la promoción y en el salario (Morduchowicz, 2002).

Los lineamientos de la nueva regulación docente que se expresan en la LGSCMM, no revalorizan al docente, además la evidencia con la que contaba el gobierno en turno para tomar decisiones más pertinentes en materia de política educativa, no se consideraron y difícilmente van a modificar las condiciones de regulación docente. Mientras tanto, la promoción vertical será un anhelo para muchos y una concreción para pocos.

Fotografia: Profelandia

Fecha de creación
2021/01/30