

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo
secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre
de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
Maestría en Política y Gestión Pública



Reporte de Experiencia Profesional

“Perspectivas de la Política Pública en Materia de
Programas de Incentivos para Docentes”

Que para obtener el **GRADO** de Maestra en Política y Gestión
Pública

Presenta: **MARÍA ANTONIA SALAS ROJAS**

DIRECTOR: DR. **JORGE ENRIQUE ROCHA QUINTERO**

Tlaquepaque, Jalisco. Enero de 2019

ÍNDICE	PÁG
 CAPÍTULO I	
1. Introducción	4
2. Justificación	7
3. Contexto	8
3.1 El magisterio y las reformas educativas más relevantes en México durante el siglo XX y principios del siglo XXI.	12
 CAPÍTULO II	
4. Marco teórico	18
4.1 Antecedentes de las políticas públicas en México y programas de estímulo para el maestro.	18
4.2 Alianza por la Calidad de la Educación	20
4.3 Carrera Magisterial.	24
4.4 La Reforma Educativa del 2013	2
4.5 Armonización de la Ley	34
4.6 Nacimiento del programa de incentivos	38
4.7 Programa de Incentivos de Promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica	39
4.8 Estado en que se encuentran los docentes de Nayarit con el nuevo programa de incentivos	44
4.9 Las Políticas Públicas.	47
4.9.1 Modelos para el análisis de políticas públicas	52
4.9.2 Elementos básicos de una Política Pública	53
4.9.3 Ciclo de vida de las políticas públicas	55
4.10 Objetivos de la investigación	60
4.10.1 General	60

4.10.2 Específicos	60
4.11 Hipótesis	60
4.12 Planteamiento del problema	62
4.13 Pregunta de investigación	62

CAPÍTULO III

5.Descripción del Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica	63
5.1 Marco normativo	67
5.1.1 Artículos 3º y 73º Constitucional	68
5.2 Ley General del Servicio Profesional Docente	69
5.3 Distribución de los Municipios por regiones para el reconocimiento del pago del incentivo del nuevo programa.	71
5.4 El Programa de Promoción en la Función por Incentivos y apoyo de organismos auxiliares a la profesión docente.	72
5.4.1 Difusión del Programa	72
5.4.2 Apoyo y capacitación al magisterio	73
5.4.3 La evaluación	75
5.4.4 ¿Qué es el INEE?	76
5.4.5 La evaluación del desempeño docente (CNSPD)	77

CAPÍTULO IV

6. Análisis del programa de incentivos y los retos del magisterio en Nayarit	80
6.1 Descripción de testimoniales	80
6.2 Docentes	81
6.3 Análisis de casos	85

6.4 Consecuencias del proceso de evaluación en el magisterio	87
6.4.1. Psicológicos	87
6.4.2 Sociales	88
6.4.3 Riesgo de Certeza Laboral	88
6.4.4 Económicos	89

CAPÍTULO V

7. Experiencia laboral profesional	91
7.1 Experiencia Laboral	91
7.2 Recomendaciones	96
7.3 Conclusiones	97
Bibliografía	100
Glosario	102
Anexos	110

1. INTRODUCCIÓN

PERSPECTIVAS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA EN MATERIA DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS PARA DOCENTES

*“Que hoy hasta el pueblo más recóndito de la República Mexicana cuente con un maestro o maestra que de clases en una pequeña escuela hecha a ladrillos y teja, es una escena de un México con esperanza, pero para llegar a este punto el país tuvo que atravesar **por al menos 107 años de políticas públicas**”*

José Huerta

La labor docente es una de las profesiones más nobles que han existido y de gran trascendencia social, ya que contribuye y colabora en la construcción de las sociedades, formando ciudadanos futuros profesionistas.

Durante el desarrollo paulatino de la sociedad, la educación se ha ido transformando a través de las circunstancias sociales, lo cual no ha sido una tarea fácil para el docente, ya que se ha enfrentado, además de las cargas administrativas y la multiplicidad de responsabilidades, a las embestidas de los diferentes grupos poderosos, de ser una profesión valorada, pasa a ser una de las profesiones más cuestionadas, al docente le ha tocado vivir en carne propia la crítica destructiva y generalizada de los medios masivos de comunicación, poniendo en duda la calidad con la que día a día realiza su labor dentro del aula, desprestigiando de esta manera la imagen del maestro.

El maestro es un profesionista con una alta misión social. Abre las ventanas de la patria a los aires de la verdad, el bien y la belleza. Siembra las semillas de la felicidad de la nación, de las familias, de las personas.

Los maestros con su labor cotidiana labran el perfil de la nación. Son los maestros quienes configuran el rostro social del México futuro al desarrollar el cuerpo, la

mente y el corazón de los niños y jóvenes del país. Tienen la responsabilidad de proporcionar una educación integral que desarrolle armónicamente todas las facultades del hombre con lo que se establece en el Artículo Tercero Constitucional. (Razo, 2007)

A la escuela pública la combaten los enemigos del Artículo Tercero Constitucional. A los maestros los denigran voceros de quienes pretenden imponer sobre el país la intolerancia y un nuevo colonialismo cultural económico para apoderarse de las riquezas de nuestra nación. Se difunden informaciones denigrantes contra la escuela pública y sus maestros por sus virtudes y no por sus defectos; por su patriotismo y nacionalismo y no por su debilidad en la defensa de nuestro nacionalismo, soberanía, libertad y democracia. (Razo, 2007)

Desde el momento en que el Presidente Enrique Peña Nieto reveló la reestructuración del sistema Educativo, comenzó la incertidumbre en los docentes ante los grandes cambios que se pronosticaban. La Reforma Educativa fue anunciada y posteriormente implementada, resultado del “Pacto por México”, firmado por las principales fuerzas políticas del país. “La Reforma fue anunciada casi de manera inmediata, sin discusión ni cuestionamiento alguno, muchas de las cosas que fueron planteadas habían sido objeto de diversas discusiones y debates, en los que participaron académicos, organizaciones de la sociedad civil y el mismo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), que en su momento advirtió, que era importante darle mayor fuerza al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), para desarrollar más y mejores evaluaciones”.

La Reforma Educativa, fue parte primordial en la agenda para el Presidente de la República y la presenta como iniciativa el 10 de diciembre de 2012, aprobando el dictamen en lo particular y en lo general, por los diputados el 20 de diciembre de 2012. (Martínez Bordón Arcelia, 2018)

Al mismo tiempo la Presidenta del SNTE, Elba Esther Gordillo Morales, en una de sus declaraciones mencionó que no se permitiría que se lesionara ningún derecho que lastimara la dignidad de los docentes. (Martínez Bordón Arcelia, 2018)

El 26 de febrero se realiza la 9ª. Modificación al Artículo 3º. Constitucional, poco tiempo después se presenta la Armonización de la Ley en los Estados, momento crucial para el SNTE y en particular para la Sección 20 del SNTE quien tuvo la asertiva participación, a través de los integrantes de la Secretaría de Asuntos Jurídicos para presentar las modificaciones pertinentes y no mancillar los derechos adquiridos durante luchas en beneficio de la educación, aprobándose todos los puntos planteados el 14 de abril de 2014.

Todo este tiempo fue de incertidumbre para el docente viviendo momentos de angustia por el mal trato; las designaciones que se hicieron para la selección de candidatos a evaluar además del viacrucis para poder cobrar el incentivo y las horas adicionales que a pesar de salir con resultado Destacado o Bueno, no han podido disfrutar de los beneficios del Programa.

Fue a partir del nacimiento del Movimiento de Regeneración Nacional, guiada por el Presidente electo, Andrés Manuel López Obrador que se tuvo un poco de esperanza, puesto que siempre manifestó su apoyo total e incondicional a los maestros, en las diferentes declaraciones que hacía en los diferentes medios de comunicación, manifestando ante la sociedad una nueva política pública en materia de incentivos en la función docente, reconstruyendo las vías de asignación en un sentido humanista, neo político y con impacto en la inserción social productiva. (Martínez Bordón Arcelia, 2018)

Hoy, con satisfacción podemos decir que el Presidente de la República Mexicana, Andrés Manuel López Obrador, está cumpliendo su promesa de campaña a los maestros de México al presentar el “Proyecto para derogar la Reforma Educativa” (Jornada, 2018).

2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio es vigente ya que en la actualidad las condiciones a las que se enfrenta el magisterio mexicano muestran una amplia necesidad de reformar y asegurar certidumbre en materia no sólo formativa sino también financiera.

Se puede decir que en los últimos cambios en materia de reforma educativa y de la aplicación de la Ley de Servicio Profesional Docente en la cual se precisan las obligaciones de los trabajadores de la educación, pero además plantean la necesidad de evaluarse y formarse; ante esta situación, y en virtud de que la Secretaría de Educación Pública incumplió en lo establecido, el SNTE a través de **SINADEP** (Sistema Nacional de Desarrollo Profesional) implementó cursos y diplomados dirigidos principalmente a quienes estaban a punto de evaluarse. Dichos docentes fueron elegidos arbitrariamente y bajo la consigna de presentar obligadamente la evaluación, asistiendo a todas las regiones del estado de Nayarit para acompañar a los profesores durante el proceso, de tal forma que en todo momento se les brindó acompañamiento.

Los logros se vieron reflejados al término del proceso en donde se demuestra que los resultados fueron satisfactorios. Logrando mediáticamente cumplir con los retos propuestos por la Reforma.

El estudio es viable, ya que cuenta con todos los elementos de acceso sobre los cuales es posible obtener información para comprender la problemática y por tanto generar una propuesta y recomendaciones para dar flujo y soluciones a lo actualmente requerido por los docentes en servicio del Estado de Nayarit, donde se lleva a cabo el presente estudio.

3. CONTEXTO

El Estado de Nayarit está ubicado en el occidente de la República, entre las siguientes coordenadas geográficas extremas, al norte $23^{\circ} 05'$ de latitud norte, al sur $20^{\circ} 36'$ de latitud norte, al este $103^{\circ} 43'$ de longitud oeste, al oeste $105^{\circ} 46'$ de longitud oeste. Limita al norte con los Estados de Durango y Sinaloa, al este con los Estados de Jalisco, Durango y Zacatecas, al sur con Jalisco y el Océano Pacífico y al oeste con el Océano Pacífico.

(Ver imagen 1)



Imagen 1 tomada de google. Nayarit, México- México Real

Por otra parte, Se puede decir que Nayarit representa el 1.4% de la superficie de México, tal y como se ilustra en la siguiente imagen.



Imagen 2. Porción territorial del Estado de Nayarit con respecto de la totalidad de la superficie de los Estados Unidos Mexicanos. Tomada de google. Nayarit, México- México Real

La población total del Estado de Nayarit en el año 2015 es de 1,181, 059 millones de habitantes, (49.6% hombres y 50 % mujeres), lo que representa el 0.97 por ciento de la población total en el país, ocupando el lugar número 29 a nivel nacional por tamaño poblacional. (Ver imagen 3)



Imagen 3. Habitantes por entidad federativa. Fuente: INEGI. Encuesta Intercensal 2015.

Nayarit, su capital y ciudad más poblada es Tepic, se divide en 20 municipios, posee también las Islas Marías, la Isla Isabel, las Tres Marietas y el Farallón La Peña. Con 1 181 050 habitantes en 2015, en proporción a su extensión territorial tiene 39,01 hab/km², es el cuarto estado menos poblado y el noveno menos extenso.

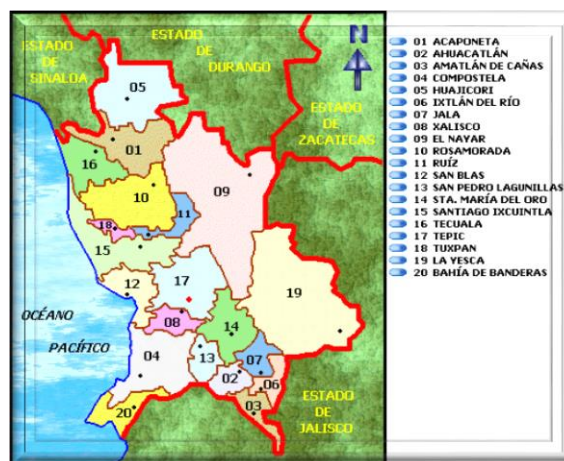


Imagen 3. Tomada de google. Nayarit, México- México Real

Más del 60% del PIB estatal conformado, en primer lugar por los servicios comunales, sociales o personales; le siguen el comercio, hoteles y restaurantes, así como servicios financieros, de alquiler y seguros.

En materia de salud, cuenta con diversos centros de salud operados por la Secretaria de Salud del estado de Nayarit, IMSS, ISSSTE, Cruz Roja Mexicana y el DIF.

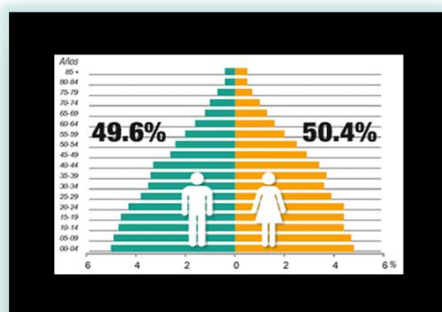
En todo el estado existen instituciones públicas y privadas: de preescolar, primaria, secundaria, telesecundaria, bachillerato, telepreparatoria, técnico, media superior y superior.

Los municipios con mayor porcentaje de población en situación de pobreza son: Huajicori, Del Nayar, La Yesca, Jala y Ruíz, siendo Huajicori el de mayor concentración de pobreza con un 88.2% y Ruiz con un 61%, en tanto que el mayor porcentaje de pobreza extrema son: Del Nayar, Huajicori, La Yesca,, Jala y Ruiz siendo Del Nayar el municipio con el mayor porcentaje de pobreza extrema con un 54,0% y Ruiz con el menor porcentaje, teniendo un 14% en calidad de pobreza extrema.



(Coneval, 2015)

Del total de habitantes 1,181,059 son 595,050 mujeres y 58,600. Esto representa el 49.6% hombres y 50.4% mujeres, tal y como se especifica en la siguiente gráfica elaborada por el INEGI. (Gráfica 1)



Fuente: INEGI. Imagen 4. Porcentajes de habitantes por edad y sexo.

3.1 El magisterio y políticas educativas más relevantes en México durante el siglo xx y principio del siglo XXI

Durante el siglo XX en México se avanzó considerablemente en la expansión de la cobertura del sistema educativo, hemos pasado por diferentes gobiernos, cada uno con sus ideales y características propias del momento en el cuál le ha tocado vivir, los movimientos sociales, económicos y políticos son determinantes e influyen en la toma de decisiones.

Un antecedente fundamental en los primeros años del siglo XX fue la disposición constitucional que se aprobó en el Congreso Constituyente de 1917, en la que quedaba suprimida la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, misma que había sido creada apenas en 1905, lo cual dio origen a que en el artículo 32 de la Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales, -expedida por el Presidente Venustiano Carranza, el 13 de abril de 1917- se estableciera que: “La instrucción pública primaria estará en el Distrito Federal y territorios de la

federación a cargo exclusivamente de los ayuntamientos...” poco tiempo después se demostró que lo realizado había sido un error; puesto que los municipios no estaban capacitados para esa tarea.

La municipalización de la educación se reflejó en la disminución de maestros de educación primaria que en 1910 ascendían a 21,017 (Martínez, 358) y en 1919, de acuerdo con la SEP, sólo eran 9,560 (SEP, Historia de la SEP); es decir, se registró un decremento de 54.5 por ciento.

El sistema educativo se transformó radicalmente, ya que el Presidente Adolfo de la Huerta (1º de junio al 30 de noviembre de 1920, **designó a José Vasconcelos** como jefe del Departamento Universitario y de Bellas Artes, cargo que incluyó en la rectoría de la Universidad Nacional, desde donde se formuló el proyecto para crear la Secretaría de Educación Pública, siendo Vasconcelos el primer titular de la SEP, quien le dio gran impulso a la educación, desarrolló una labor significativa para nuestro país, la Campaña contra el Analfabetismo, promovida por profesores honorarios, por lo que cómo era de esperarse supo responder con una gran visión, entusiasmo y laboriosidad a la enorme responsabilidad que le entregó el Presidente Álvaro Obregón. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

Con la creación de la Secretaría de Educación Pública, surgió en 1922 la escuela rural mexicana “con proyecciones y características que la configuran como -una-institución educativa única en el mundo” (Sánchez, 1969:7), llamada Casa del Pueblo, que era un centro escolar que se organizaba en cada región , edificado “con el esfuerzo de toda la comunidad y cuyas enseñanzas se extendían a los miembros adultos e iban más allá del programa escolar tradicional, pues a la alfabetización se sumaba la castellanización, así como “pláticas instructivas de todo tipo” para todos.

Aunque había carencia de profesores para el campo, nada detuvo el inicio y desarrollo de este programa educativo, en el que destacaron los “primeros maestros rurales, misioneros voluntarios” que peregrinaron por todas las

regiones del país, “dejando a su paso escuelas y monitores o maestros instruidos”.

Las misiones culturales fueron en esos años de gran importancia por todos los logros que se tuvieron. (Díaz de la Torre Juan, 2013)



Imagen tomada de la web

Otro de los momentos importantes en la educación fue en el periodo de Presidente de la República Mexicana, **Lázaro Cárdenas**, los maestros siempre trabajaron con mucho entusiasmo a los actos del gobierno federal. En forma especial el apoyo brindado a las acciones orientadas para la aplicación de la reforma del artículo 3º. Constitucional, en la que se estableció la educación socialista publicada en el *Diario oficial de la Federación*, el 13 de diciembre de 1934, cuya finalidad era la de Ser una sociedad igualitaria.

En este periodo, sobre todo el maestro rural cardenista, “emprendió una cruzada nacional por todo el territorio a favor de la nueva educación en particular, de la reivindicación de las necesidades campesinas e indígenas. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

Con la llegada de Jaime Torres Bodet a la Secretaría de Educación Pública, se emprendió una política educativa, cuyos aspectos fundamentales eran la Campaña Nacional contra el Analfabetismo, el Programa Federal de Construcción de Escuelas, y la capacitación de maestros no titulados

Los datos de los maestros no titulados que entonces existían, la mayoría de ellos rurales, los registra en sus **Memorias**, Jaime Torres Bodet (1981:332) que en ese entonces eran 31 mil 962 maestros federales, la mayoría sin título, logrando capacitar para que se titularan alrededor de 18 mil compañeros con capacitación a distancia, cursos por correspondencia entre otros.

En el periodo de Ruíz Cortines (1952-1958), la expansión del sistema educativo se aceleró con mayores recursos, lo que incrementó el número de escuelas y particularmente de maestros.

En 1959 y 1969, el gobierno de la República impulsó una serie de acciones que favorecieron el trabajo docente y la seguridad social de los maestros. Jaime Torres Bodet fue nombrado por segunda ocasión Secretario de Educación Pública. Se pone en práctica el “Plan de 11 Años” Con **Adolfo López Mateos** como Presidente de la República, quien logró un crecimiento sostenido sobre el gasto educativo cuyo principal objetivo fue ampliar la cobertura de educación primaria; el Instituto de Capacitación del Magisterio, se desconcentró, aumentó sus servicios, expandió sus actividades en forma más acentuada y se creó la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos, dependiente de la propia Secretaría de Educación Pública. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

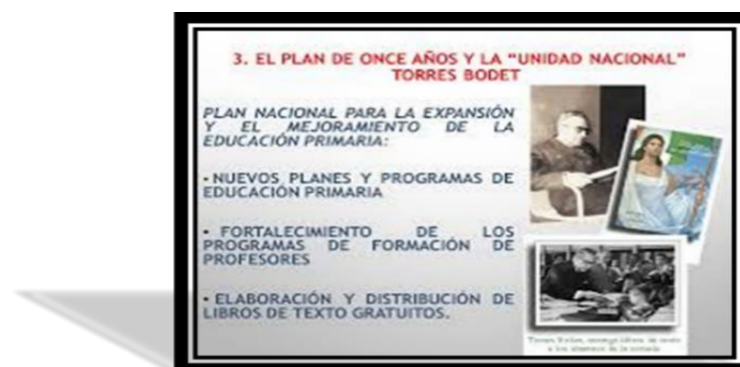


Imagen tomada de la web

En la década de los sesentas hay una reforma educativa que se concentra en el **Acuerdo de Modernización** orientada a elevar la calidad de la educación. En el gobierno de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) se crearon más escuelas de nivel medio superior y superior tanto públicos como privados, se autorizó la Ley Federal de Educación y se crea el INEA y el CONACYT (SEP, 2015).

La Secretaría de Educación Pública es la responsable de la educación en México, uno de los principales antecedentes de las políticas educativas en el país es la descentralización de la propia Secretaría en el año de 1978 (SEP, 2015). Misma que fue planteada en términos de reorganización en el nivel administrativo, como factor de desarrollo y equilibrio para la nación. En este sentido, planteaba reducir la hegemonía del centralismo en el desarrollo y operación del sistema educativo. Con esto se establecieron Delegaciones Generales Estatales que tendrían como objetivo operar y coordinar los servicios educativos en las regiones estatales.

La década de los ochentas marcó un antes y un después en el sistema educativo gracias a las reformas efectuadas en la materia como la reestructuración de orden normativo, político, social y educativo, a través de las reformas de Primera, Segunda y Tercera generación. Las reformas de primera generación hacen alusión a la descentralización y al financiamiento de la educación, la segunda generación habla de la evaluación de la calidad del sistema educativo, mientras que las de tercera generación contienen las transformaciones del espacio escolar. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

En el contexto del reclamo social se dio la reforma del Estado mexicano, iniciada en los años ochenta con el surgimiento de un nuevo paradigma; el cuál según Del Castillo responde a lo que se conoce como la NGP. Con Zedillo al frente de la SEP, se aprobó en 1992 el ANMEB (**Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica**). En el ANMEB se mencionaba al tema educativo como campo decisivo para el porvenir de la sociedad, argumentando

que se otorgaría a la educación la mayor prioridad del gasto público. Este acuerdo daba lugar a reformas de Primera y Segunda generación, vinculando al gobierno federal, a los gobiernos estatales y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

En el ANMEB se pugnaba por la soberanía nacional y la democracia, por medio de una educación nacional de calidad. Asimismo, se recalca la autonomía de los gobiernos estatales para poder llevar a cabo la organización y práctica del sistema educativo en cada una de las regiones.

El acuerdo fue considerado una negociación estratégica y provechosa “aparentemente” para todos.

Se aprobó un sistema de estímulos e incentivos económicos hacia el personal docente de la SNTE, y se reformó a profundidad la curricula del sistema educativo básico, centrándolo en contenidos educativos pertinentes a la formación de una mejor ciudadanía.

De 1994 al año 2000 las políticas educativas dieron continuidad al ANMEB, destacando que la educación básica (primaria y secundaria) era de 9 años. Se registró un aumento en la cobertura de la educación y en la eficiencia terminal. Un aspecto sobresaliente en este periodo fue la reforma curricular en primaria, propiciando la renovación de libros de texto gratuito mejorando su calidad, así como la publicación de libros en lenguas indígenas.

También el impulso de proyectos innovadores para fortalecer las áreas de Lecto-escritura, matemáticas, ciencias y la gestión escolar. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

CAPÍTULO II

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes de las Políticas Públicas en México y programas de estímulos para el magisterio.

“Iguales somos todos los maestros. Entre nosotros no hay categorías, sino diferencias, y cada aspecto concurre a su propósito y todo se suma en armonía”

José Vasconcelos

Hablar de la educación en México es hablar de una serie de cambios que se han realizado en base a políticas públicas educativas de acuerdo a cada gobernante en turno. En el presente trabajo hablaré de las modificaciones o reformas a partir del siglo XX.

Los proyectos o reformas que se plantean son para analizar la evolución de la educación básica en cada uno de los periodos:

- 1.- El proyecto de educación nacionalista
- 2.- El proyecto de educación rural
- 3.- El proyecto de educación socialista
- 4.- El proyecto de educación de unidad nacional
- 5.- El plan de 11 años
- 6.- Los proyectos de reforma, descentralización y modernización de la educación básica.

Es importante el papel que ha jugado la educación en la transformación de la vida nacional. En México ha sido uno de los factores fundamentales para renovar, transformar y modernizar las estructuras sociales. Los maestros nunca han formado parte de las corrientes conservadoras en la vida social. Han sido activos militantes en la lucha por el progreso. (Razo, 2007)

El sistema educativo mexicano, desde la perspectiva de un docente frente a grupo donde a diario se enfrenta a situaciones que requieren estar preparado y capacitado para atender las necesidades educativas de los alumnos, inmersos en contextos cambiantes, donde solamente la función pertinente de una pedagogía fructífera en estrategias, podrá resolver dichos retos que la misma sociedad demanda.

En el siguiente apartado, se narran los sucesos históricos que dieron origen a la educación pública en México, considerando las aportaciones sobresalientes que cada etapa ofertó para establecer una política pública en materia de educación, democrática, obligatoria, gratuita, laica, de calidad y de cobertura; que durante todo este proceso fueron consolidando una educación de calidad que hoy día se ofrece a la sociedad mexicana.

A continuación se destacan los inicios de la educación pública en México que sin duda alguna fortaleció y estimuló la labor docente, que desde los inicios con el Presidente Lázaro Cárdenas, ofertó la oportunidad de generar una educación pública con un sentido humano, pensando tanto en el docente, como en el alumno; en especial resaltar el entusiasta apoyo de los docentes orientadas a la aplicación de la reforma al artículo 3º. Constitucional, en la que se estableció la educación socialista, misma que se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, el 13 de diciembre de 1934. Así iniciando las reformas al artículo 3º Constitucional se dio la segunda en el año de 1946 con el entonces presidente Miguel Alemán Valdez sobre una reforma Nacional que contribuyera a una mejor convivencia humana. 34 años después bastaron en el año de 1980 para que en el sexenio de José López Portillo les diera autonomía a las universidades y a las demás instituciones de educación superior de gobernarse a sí mismas.

Carlos Salinas de Gortari fue el primer Presidente de México en hacer dos reformas en un mismo sexenio, en el año de 1992 dándole legalidad a la enseñanza religiosa en escuelas particulares y en 1993 le dio el giro de modernización otorgando el derecho a todo individuo de recibir educación y haciendo obligatorios los niveles de primaria y secundaria.

En lo posterior la plataforma social que tuvo el docente con el ANMEB, donde se institucionalizó el programa de estímulos de Carrera Magisterial, prosiguiendo al actual modelo de incentivos de Promoción en la Función. Este bagaje histórico tiene que estar presente en las memorias de todos los agentes educativos, porque es la base para la gestión de una política pública con una esencia de

gobernanza capaz de resolver las necesidades que la sociedad requiere en materia educativa.

La Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) entre el gobierno federal y los maestros de México, representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, es derivada del IV Congreso Nacional de Educación y segundo Encuentro Nacional de Padres de Familia y Maestros, es otro de los momentos más importantes en cuestión de políticas públicas en donde se hacen algunos planteamientos para repensar el proyecto educativo nacional, frente a la nueva era del conocimiento y la globalización, se programaron algunos retos donde SNTE formuló una propuesta educativa al gobierno federal, mismo que derivó en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

4.2 Alianza por la Calidad de la Educación

La Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) entre el gobierno federal y los maestros de México, representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, es derivada del IV Congreso Nacional de Educación y segundo Encuentro Nacional de Padres de Familia y Maestros, mismo que fue convocado por el SNTE, en donde se hacen algunos planteamientos para repensar el proyecto educativo nacional, frente a la nueva era del conocimiento y la globalización donde se plantearon algunos retos. Con los resultados de estas reuniones, el SNTE formuló una propuesta educativa al gobierno federal, mismo que derivó que en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, se estableciera la creación de una norma oficial mexicana que definiera y avalara parámetros de calidad educativa, que incluyera indicadores de gestión educativa e impacto en el proceso educativo.

El 15 de mayo de 2008 el Presidente en turno Felipe Calderón Hinojosa anunció una Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) “El mayor avance que jamás haya sido logrado en la instrumentación de políticas públicas encaminadas a

mejorar los –magros y sumamente preocupantes- resultados de la educación nacional” (Carlos Muñoz Izquierdo Artículos del Observatorio ciudadano de la Educación p. 157) (Díaz de la Torre Juan, 2013)

Esta Alianza fue entre gobierno federal y los maestros representados por el SNTE se puso en marcha consideró 5 ejes rectores:

- Modernización de los centros escolares. Fortalecimiento de su infraestructura y actualización de su equipamiento.
- Profesionalización de los Maestros y las Autoridades Educativas. Renovar los procesos de selección, capacitación y de entrega de estímulos para asegurar el trabajo y la promoción de los profesores más esforzados y preparados.
- Bienestar y desarrollo integral de los alumnos. Garantizar que los alumnos no abandonaran la escuela por motivos socioeconómicos, y por ello se les apoyaría para que pudieran estudiar, crecer y desarrollarse en un entorno de certeza, en un entorno saludable y seguro.
- Reforma curricular, promover el desarrollo de capacidades, a fin de que los alumnos pudieran participar, competir y tener éxito en un mundo competitivo.
- Sistema Nacional de Evaluación. Consolidar la evaluación como un mecanismo para elevar la calidad educativa. (Díaz de la Torre Juan, 2013)

Programa Sectorial de Educación 2013-2018. Tiene como objetivo elevar la calidad de la educación con equidad de género basado en el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Reforma Educativa que modificó la Ley General de Educación en la que se crearon dos leyes generales, un sobre el Servicio Profesional Docente y la otra es la del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (DOF, 2013c).

En este sentido, la Ley de Planeación establece las disposiciones a partir de las cuales se llevarán a cabo las actividades de planeación con la participación de los tres niveles de gobierno y las diferentes instancias que lo conforman. De acuerdo al Artículo 21 de esta ley, al inicio de cada administración se debe elaborar el Plan Nacional de Desarrollo que constituye la base para el ejercicio de planeación sexenal, del cual se derivarán los programas sectoriales, especiales, regionales e institucionales, que determinarán las prioridades nacionales y orientarán las políticas públicas de los diversos sectores.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 aprobado por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013, establece cinco metas nacionales y tres estrategias transversales. Las metas nacionales son: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global. Las estrategias transversales, de observancia para todas las dependencias y organismos, son: Democratizar la Productividad, Gobierno Cercano y Moderno y Perspectiva de Género. De conformidad con el Artículo 23 de la Ley de Planeación, la formulación del Programa Sectorial de Educación tendrá como base la meta nacional México con Educación de Calidad, así como aquellas líneas de acción transversales que, por su naturaleza, le corresponden al sector educativo. (Pública, 2014)

La definición de los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Sectorial de Educación (PSE) tienen como referente el Artículo 3o Constitucional y el contenido de la Ley General de Educación. En particular, para el período 2013-2018, el PSE recupera la Reforma Constitucional en materia educativa que se promulgó el 26 de febrero de 2013 y las leyes reglamentarias que la concretan: Ley General del Servicio Profesional Docente, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación.

Todas ellas tienen como propósito fundamental el elevar la calidad de la educación. Asimismo, se atienden distintos ordenamientos de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia e instrumentos internacionales.

En el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 (PSE) se prevén seis objetivos para articular el esfuerzo educativo durante la presente administración, cada uno acompañado de sus respectivas estrategias y líneas de acción.

Objetivo 1: Asegurar la calidad de los aprendizajes en la educación básica y la formación integral de todos los grupos de la población.

Objetivo 2: Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México.

Objetivo 3: Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población para la construcción de una sociedad más justa.

Objetivo 4: Fortalecer la práctica de actividades físicas y deportivas como un componente de la educación integral.

Objetivo 5: Promover y difundir el arte y la cultura como recursos formativos privilegiados para impulsar la educación integral.

Objetivo 6: Impulsar la educación científica y tecnológica como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento. Deporte, cultura, ciencia y tecnología deben ser fortalecidos. (Pública, 2014)

Por último y en unas circunstancias no muy favorables para el magisterio se da la Reforma Educativa impulsada por el actual presidente de la República Mexicana Enrique Peña Nieto, donde no se ha podido aterrizar en cuanto a lo educativo.

En el caso de los incentivos económicos hacia los profesores de educación básica, denota una de las múltiples complejidades que atraviesa el vínculo entre la investigación y la hechura de las políticas, ya que deberían de estar ligados, tanto en los estímulos económicos como en la calidad de la educación, reflejada en los resultados de las evaluaciones de los alumnos, que haya congruencia con los planes y programas de estudio; por un lado trabajan con El Nuevo Modelo Educativo y por otro lado los alumnos trabajando con libros no acordes a lo establecido, la incorporación de los clubes a Educación Básica no han aportado absolutamente nada a la educación, puesto que no ha quedado clara la manera en que se van a establecer, dejando a los alumnos “libres” de escoger el club al que deben de asistir, en el caso de que la mayoría escoja el mismo, no podrán, por lo tanto el maestro decide a cual club se debe de integrar.

De acuerdo a la Reforma Educativa, quitan los talleres donde los maestros que se evaluaron quedan fuera de la curricula, y hasta el momento nadie puede dar información sobre la forma que les van asignar las horas adicionales (a las que fueron acreedores, por el su resultado en la evaluación) en el caso de los maestros que laboran en escuelas secundarias generales y técnicas, ya que no pueden ubicarlos en los clubes, los maestros que pudieran tener acceso a las horas adicionales tienen que estar frente a grupo y no frente a un club, es por esta razón que los limita y no podrán tener acceso a las horas adicionales, solamente al incentivo económico en el caso de los docentes que obtuvieron resultado DESTACADO y los que tuvieron resultado BUENO, se quedarán sin el beneficio de las horas adicionales.

La política educativa en este caso no ha alcanzado a concretarse debido a que se enfocaron a otras cuestiones y no a lo que verdaderamente importa, la educación de los niños de México y bienestar y seguridad de los maestros del país

4.3. Carrera Magisterial

En mayo de 1992 el gobierno federal, los gobiernos de los estados y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación suscribieron el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, en el que se establecieron tres líneas centrales de acción: la reorganización del sistema educativo, la reformulación de los contenidos y materiales educativos y la revaloración de la función social del magisterio, en el cual el docente es concebido como el protagonista de la transformación educativa. En esta última línea se propuso la creación del Programa Nacional de Carrera Magisterial.

A la luz de los preceptos legales, del contexto histórico y del diálogo razonado entre la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación surge dicho programa, como uno de los medios para impulsar la profesionalización del trabajo de los docentes de educación básica.

Al implementarse el Programa Nacional de Carrera Magisterial, (1992 a 2015), cuyo propósito era elevar la calidad de la educación mediante la evaluación de los docentes y lograr mejorar las condiciones de vida de los maestros, como organización Sindical se vigiló que, ante los dos objetivos principales del Programa, se respetaran y prevalecieran los derechos adquiridos ante el nuevo esquema de promoción horizontal.

Carrera Magisterial consideró los siguientes factores a calificar:

Antigüedad, Preparación Profesional, Grado Académico, Cursos de Actualización, Desempeño Profesional, Aprovechamiento Escolar, Desempeño Escolar Y Apoyo Académico. Teniendo como máxima puntuación de 100, sí cumplía con todos factores, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Factores	Puntajes máximos		
	1	2	3

	Vertiente	Vertiente	Vertiente
Aprovechamiento escolar	50	40	30
Formación Continua	20	20	20
Actividades Cocurriculares	20	20	20
Preparación Profesional	5	5	5
Antigüedad	5	5	5
Gestión Escolar	--	10	--
Apoyo Educativo	--	--	20
TOTAL	100	100	100

Tabla No. 4 Fuente: Elaboración propia con datos de los Lineamientos generales del Programa Nacional de Carrera Magisterial.

APROVECHAMIENTO ESCOLAR.- Es la evaluación de los aprendizajes de que los alumnos han obtenido en su grado o asignatura y se valoraban con la evaluación nacional que para este fin se establecía.

FORMACIÓN CONTINUA.- A este factor le correspondían hasta 20 puntos de los 100 en la evaluación global, se refiere a la actualización, capacitación y superación profesional programada para cada docente de acuerdo a los diagnósticos de la evaluación de los alumnos y del factor Preparación Profesional y se acreditaba a través de los cursos de formación continua.

ACTIVIDADES CO-CURRICULARES. - Acciones extraclase y extrahorario, para el fortalecimiento de los aprendizajes de los alumnos.

PREPARACIÓN PROFESIONAL.- Son las habilidades, conocimientos, capacidades y competencias que requiere el docente para desarrollar su función para el nivel, modalidad, grado o asignatura en que se desempeñaba.

ANTIGÜEDAD.- Es la experiencia profesional acumulada a través de los años desempeñados como docente frente a grupo, funciones directivas o de supervisión, así como en actividades técnico-pedagógicas en Educación Básica Pública. (SEP-SNTE, 2011)

Comprendía 5 niveles A, B, C, D, y E, (ver tabla 4) así como un nivel transitorio BC. Al implementarse absorbió las categorías de $\frac{3}{4}$ de tiempo y Tiempo Completo Mixto (Esquema de Educación Básica) que asignándoles de forma automática, (siempre y cuando el docente estuviera de acuerdo) los niveles de categoría A (equivalente a $\frac{3}{4}$ de tiempo) y BC respectivamente (equivalente a tiempo completo). El Programa original sufrió dos Reformas a sus lineamientos en los que participó activamente el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación formando parte de Comisiones Mixtas (comisión paritaria) a nivel nacional y estatal para la operatividad del programa en sus diferentes instancias.

A la conclusión de la etapa operativa de Carrera Magisterial y la puesta en marcha del Programa de Promoción en la Función por Incentivos, como parte de la Reforma Constitucional y la entrada en vigor del Servicio Profesional Docente, una de las tareas prioritarias que hemos asumido como organización, es y será siempre, que se respeten íntegramente, como en el pasado, los legítimos derechos adquiridos de todos los docentes incorporados en las 23 etapas de vigencia del programa, amparados en la Minuta de Conclusión del Programa 31 de mayo de 2015.

Con este propósito se resguardó el estímulo de Carrera Magisterial conservando su monto como propiedad de los docentes, logrando que siga teniendo impacto en prestaciones, seguridad social y en los incrementos salariales, quedando garantizado esto, en la minuta de cierre de negociación extraordinaria SEP-SNTE de julio de 2016, no obstante, con la centralización de la nómina a FONE en México, en Nayarit, los docentes, han tenido irregularidades con los pagos, ya que se tarda bastante tiempo en la validación de la base de datos para registrar

las nóminas de pagos a los maestros que por diversos motivos han tenido movimientos en sus claves presupuestales. (SEP-SNTE, 2011)

Tabla 4

NIVELES DE ESTÍMULO		A	B	C	D	E
Años mínimos de permanencia	Urbana y Rural	3	3	4	4	
	Bajo Desarrollo	2	2	2	2	

Fuente especificada no válida. Elaboración Propia con datos de los Lineamientos generales del Programa Nacional de Carrera Magisterial.

4.4 La Reforma Educativa del 2013

La Reforma Educativa en México es una reforma constitucional, que se realiza en el marco de los acuerdos y compromisos que se establecieron con la aprobación del PACTO POR MÉXICO, precisamente un día después de asumir el cargo como Presidente de la República Mexicana Enrique Peña Nieto, firmando este acuerdo: Gustavo Madero Muñoz, presidente del Partido Acción Nacional (PAN), Cristina Díaz Salazar, presidenta interina del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y Jesús Zambrano Grijalva, Presidente del Partido de la Revolución Democrática, este pacto consideraba 3 ejes rectores:

El fortalecimiento del Estado Mexicano.

La democratización de la economía y la política, así como la ampliación y aplicación eficaz de los derechos sociales.

La participación de los ciudadanos como actores fundamentales en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas.

Al mismo tiempo la Presidenta del SNTE en su momento Elba Esther Gordillo Morales, aseguró que no se permitiría que se lesionara ningún derecho que lastime la dignidad de los docentes.

Una de las prioridades y acuerdos que el Enrique Peña Nieto tuvo antes de asumir el cargo a la presidencia, fue la Reforma Educativa, y la presenta como iniciativa el 10 de diciembre de 2012 y aprobada en lo particular y lo general, por los diputados el 20 de diciembre al siguiente día del mismo año fue aprobada por el Senado de la República. En el mes de febrero fue declarada constitucional por el Poder Legislativo y promulgada por el Ejecutivo el 25 de febrero de 2013 y publicada el 26 de febrero en el Diario Oficial de la Federación, donde se realiza la 9ª. Modificación al Artículo 3º. Constitucional. (Legislativo, 2014)

Desde la puesta en marcha de La Reforma Educativa, (inicio de sexenio del presidente Enrique Peña Nieto y al finalizar el mismo periodo) fue la constante el debate entre las diversas fuerzas del país, en todos los ámbitos, cada uno es su postura, unos a favor (minoría), otros en contra.

A partir de que el Lic. Andrés Manuel López Obrador se registró como candidato a la presidencia de la República, asumió el compromiso de echar abajo la Reforma Educativa, ganando la simpatía de la mayoría de los docentes, quienes venían padeciendo ésta por la manera en que fue manejada la situación, obligándolos a evaluarse y con la amenaza de ser cesados.

Representando así la voz del magisterio, carente de un líder social que gestara una nueva oportunidad para enfrentarse a la realidad magisterial, caracterizada por la persecución de medios informativos tendenciados a demeritar la labor los docentes, que sin duda alguna éste bálsamo social se constituyó de manera inmediata, en una política pública educativa capaz de cimbrar el imperio idealista que durante seis años existió en contra del gremio magisterial; dando como

resultado la generación de un movimiento social oportuno constituido por un tendencia política nacional.

El 26 de diciembre de 2017 en Tabasco el candidato a la Presidencia AMLO, se comprometió con el magisterio nacional, tanto con los maestros del SNTE como con los maestros de la CNTE, diciendo que al triunfo del movimiento que encabeza, se cancelará la mal llamada reforma educativa.

En el mismo sentido en una entrevista en Huamanguillo, López Obrador expresó en una entrevista ***“No se va a seguir humillando al magisterio nacional, se va a respetar a nuestras maestras y maestros que es por ellos que sabemos mucho o sabemos poco”***.

En los diferentes debates que se realizaron entre los candidatos a la presidencia el tema obligado era la mal llamada Reforma Educativa, y López Obrador mantuvo la misma postura en contra de la reforma educativa.

Ya como presidente electo reiteró en un acto sin precedentes y frente a los integrantes de ambos gabinetes, que la legislación en materia de educación, impulsada por el presidente Enrique Peña se cancelaba aseguró: “En su momento como dicen los abogados vamos a presentar las iniciativas para cancelar la reforma educativa y para dar a conocer un plan distinto con un marco legal ajustado a las nuevas circunstancias” Reiteró “Si quiero dejar de manifiesto que se va a cancelar la reforma educativa y va a ser sustituida por otra reforma que va a tomar en consideración el punto de vista de maestros y padres de familia” (Forbes, 2018)



(Forbes, 2018)

En este contexto con el propósito de diseñar lo que será su política educativa, su equipo ha convocado a expertos, profesores, ciudadanos, padres de familia a que participen en este proceso de determinaciones, así nacen los foros, “Educación para el bienestar” que se harán en todos los estados del país siendo el arranque en Chiapas.

En Tepic, Nayarit 16 de octubre de 2018, en el Marco de los Foros de Educación, el futuro titular de la SEP, Esteban Moctezuma Barragán en su mensaje mencionó: “La Reforma Educativa fue sustentada en el desprestigio de los maestros, necesitamos que México conozca a los maestros, que Nayarit los conozca, que la sociedad los aprecie como siempre lo ha hecho”

Es así que “nuestra historia confirma que en el país la educación más reproductora de las injustas estructuras sociales, ha sido un poderoso factor de renovación de la vida colectiva. El maestro siempre le ha dado a la escuela la categoría de agencia promotora de la transformación social. La escuela ha contribuido a crear una sociedad nueva, más avanzada y más justa”. (Razo, 2007).

En ese contexto siempre había estado el docente, valorado, querido por la sociedad en general y en los últimos 6 años sucedió todo lo contrario, es por esta razón que el magisterio puso su esperanza en el ahora Presidente de la República Mexicana Andrés Manuel López Obrador, y gratamente él ya Presidente de la República en sus primeras declaraciones el día 4 de diciembre

del presente año desde Palacio Nacional mencionó: “Acerca de la reforma, para cancelar la mal llamada Reforma Educativa, va a ser posiblemente la semana próxima. Ya se tiene elaborado el proyecto, hay un consenso de maestros que nos están ayudando en la elaboración para cumplir con este compromiso”

Puebla 3 de diciembre de 2018 Entrevistado en Puebla tras presentar el nuevo plan de infraestructura para atender zonas pobres e indígenas de México, el titular de la Secretaría de Educación Pública (SEP), Esteban Moctezuma Barragán se refirió a la promesa que había hecho López Obrador de dar marcha atrás a la serie de cambios legales emprendidos por el gobierno de Enrique Peña Nieto con la reforma educativa.

Previamente, el funcionario dio a conocer que el Presidente presentará una iniciativa en la que recogería algunas de las propuestas presentadas por padres de familia, maestros, alumnos, académicos y representantes sindicales durante los foros de consulta nacionales a los que convocó el entonces gobierno electo.

En la segunda semana de diciembre, el presidente Andrés Manuel López Obrador envía al Congreso la iniciativa de ley para abrogar la reforma educativa que inició la administración pasada.

Entre los puntos que contemplaría esta nueva transformación del sistema educativo se encuentra una revalorización de los docentes y la eliminación de los componentes punitivos en las evaluaciones de desempeño; esto quiere decir que se buscará que los resultados del examen dejen de estar asociados con la permanencia en el servicio profesional docente. (Forbes, 2018)

Con esto se da certidumbre a los docentes para que puedan desempeñar su labor educativa con responsabilidad y la tranquilidad de que sus derechos adquiridos serán respetados.

El miércoles 12 de diciembre de 2018, por fin el Presidente de la República presenta el tan esperado **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE**

REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3º. , 31 Y 73 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (Jornada, 2018)



(Jornada, 2018)

Con respecto al programa de Promoción en la Función por incentivos y Horas Adicionales, está generando incertidumbre en aquellos docentes que ya fueron evaluados incluyendo los que se acaban de evaluar en esta cuarta etapa, señalando que a lo que ellos aspiran es a un incremento salarial y al mejoramiento de la calidad de vida de las familias de cada uno de los docentes involucrados en esta política pública educativa.

“No hay nada más difícil de emprender, más peligroso de llevar a cabo y con menos garantías de éxito, que tomar la iniciativa en la introducción de nuevo orden de cosas porque la innovación tiene como enemigos a todos aquellos que se beneficiaron de las condiciones antiguas...La gente teme y desconfía de la persona que promueve el cambio y no cree en las nuevas ideas hasta que no tiene una larga experiencia con ellas” Maquiavelo.

4.5 Armonización de la Ley

Propuestas de Reforma a la Ley de Educación del Estado de Nayarit por la Sección 20 del SNTE



Fotografía tomada por la Dra. Magali Santos Cisneros

En Septiembre de 2013 se publica en el diario oficial de la federación la Ley General del Servicio Profesional Docente reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Nuestra dirigencia realizó diversas propuestas al Poder Legislativo de Nayarit mediante un trabajo de cabildeo, logrando incorporar a la Ley de Educación del Estado las siguientes reformas en varios artículos; principios que son fundamentales para los trabajadores de la educación y su organización sindical.

Por su condición de “General” era necesaria la armonización para el Estado de Nayarit, para tal efecto se disponía de 6 meses, siendo el 12 de Marzo de 2014 el término fatal para su discusión en el Congreso Local, la sección 20 del SNTE conformó un equipo de abogados para estructurar una propuesta de Ley, la cual

fue entregada al diputado Lic. Antonio Serrano para su análisis y a través de él fuera puesta a discusión en el Congreso.

Los temas a los cuales se dio más atención: Que después de no acreditar una tercera evaluación (siendo la última oportunidad según la LGSPD) fuera readscrito a una nueva actividad laboral (no áulica) dentro del mismo Servicio Educativo y no en el Servicio Público tal como lo señalaba la Ley General, en este entendido le fueran reconocidos todos los derechos que el docente había adquirido en los años de servicio prestados al Sistema Educativo, reconocidos como “Derechos adquiridos” que constituyen, sueldo, prestaciones, años de antigüedad, pensión, entre otros.

La propuesta de ley no se oponía a la evaluación, entendiendo que era parte importante de la garantía que tiene el menor a una educación de calidad, establecido por acuerdos internacionales con la ONU en donde México participa, pero si hacía hincapié en la exigencia a recibir capacitación dependiendo los resultados de las evaluaciones y detectadas las áreas de oportunidad del docente, así contemplado ya en la nueva ley pero no aplicado, es decir no se estaba cumpliendo con las capacitaciones, tutoría de acompañamiento a los recién ingresados al servicio en su proceso de inducción, mucho menos generar condiciones para la profesionalización del Docente.

Un punto importante era ratificar la representación de los trabajadores de la educación por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, lo cual en este momento coyuntural era necesario, ya que los ataques mediáticos, la reforma que no contemplaba a la parte sindical (lo cual no tendría que hacerlo) ya que sus orígenes son totalmente opuestos, por un lado, la parte institucional quien está obligada a brindar educación de calidad a todos los mexicanos establecido en el primer párrafo del artículo tercero constitucional, y la tarea sindical es defender los derechos laborales de sus agremiados reconocido desde esferas internacionales como un “Derecho Sindical”.

Según la LGSPD los nombramientos de promoción tendrían que darse por oposición y respetado la lista de prelación, pero en un apartado muy ambiguo dejaba la posibilidad para que la autoridad educativa de manera discrecional y unilateral otorgara nombramientos al personal de supervisión, dirección y docentes por lo que el SNTE acotó que debiera ajustarse a lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional docente y del INEE.

Después de debatido el tema, la Ley General de Educación en el Estado de Nayarit incluye en artículos transitorios las siguientes precisiones:

Art. Quinto Transitorio: “El Gobierno del Estado de Nayarit y las autoridades educativas estatales reconocen la representación y la titularidad de la relación laboral con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en los términos de su registro vigente y de conformidad con las disposiciones legales correspondientes, mismo que pugnará por la defensa plena de los derechos laborales reconocidos por la Constitución General a los trabajadores de la educación”.

*Art. Sexto Transitorio: “De conformidad a lo dispuesto por el artículo octavo transitorio de la Ley General del Servicio Profesional Docente, el personal que cuente con nombramiento definitivo que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación a que se refiere el artículo 53 de la citada ley, no será separado de **la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro del servicio educativo.***

Por lo que respecta al personal provisional se estará a lo dispuesto al artículo noveno transitorio de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Para tales efectos, se tendrá pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación, de conformidad a lo dispuesto por la fracción III del artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”

Art. Séptimo Transitorio: “Las autoridades educativas, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y en coordinación con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, impulsarán programas de capacitación docente de calidad que atiendan el ejercicio del servicio docente en nuestro estado, a fin de que se obtengan los mejores resultados posibles en las evaluaciones a las que sean sometidos derivado de la implementación del Servicio Profesional Docente.”

Art. 15: “El personal de supervisión, directivo o docente que requiera el Sistema Educativo Estatal será nombrado por la autoridad educativa correspondiente, ajustándose a lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente y a la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.” (Nayarit, 2014)

Bajo este marco de armonización se establece mayor certidumbre para los docentes en sus derechos laborales, teniendo presente la importancia de mejorar la educación pública de calidad, enfocándose a las modificaciones en el Congreso del Estado sin afectar las clases en el aula a los más de 200 mil alumnos de educación básica en el Estado de Nayarit. (Nayarit, 2014)

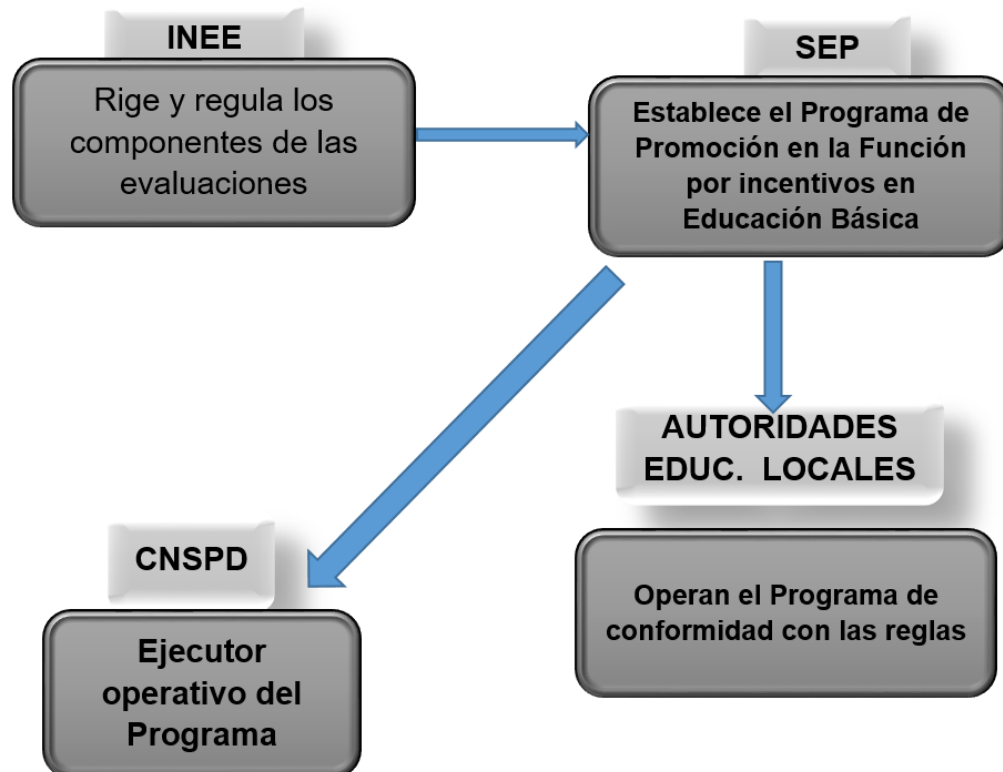
4.6 Nacimiento del Programa de Incentivo

Con la expedición de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) del 11 de Septiembre del 2013 se crea el Programa de incentivos a la Calidad Docente, mismo que reconoce la labor de aquellos maestros de educación especial, preescolar, primaria y secundaria de todo el país que están logrando que sus alumnos obtengan mejores resultados en su desempeño escolar.

La LGSPD establece tres procesos y un mecanismo para normar la trayectoria profesional del personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica: Ingreso, Promoción y Permanencia, así como Reconocimiento. (Docente, 2017)

El objetivo es incentivar las prácticas docentes que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en beneficio directo de los niños, las niñas y los adolescentes de México.

Instancias que rigen al programa:



Elaboración propia con datos de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.

4.7 Programa de Incentivos de Promoción de la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica.

Antes de la implementación del SPD, funcionaban tres vías para la promoción y estímulos docentes: el escalafón vertical, el Programa de Carrera Magisterial y el Programa de Estímulos a la Calidad Docente. El primero regulaba los ascensos verticales; el segundo era un sistema de promoción horizontal; y el tercero ofrecía un estímulo colectivo e individual con base, principalmente, en los resultados obtenidos en la Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE).

La LGSPD se estableció que los procesos de evaluación para el ingreso, la promoción y la permanencia servirían para normar la trayectoria profesional de los docentes. Se consideran las siguientes posibilidades: promoción a cargos de dirección o supervisión; a funciones de asesoría técnica pedagógica; promoción de horas adicionales; y promoción en la función (CNSPD-SEP, 2016a; 2016b), que sustituyen a los programas de Carrera Magisterial de Educación Básica y de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior.

En la LGSPD y en los programas, el sentido que se le otorga a la trayectoria profesional está enfocado en los posibles movimientos laterales y horizontales de la función docente y en la obtención de aumentos salariales. No se logran articular evaluación y formación en un marco de desarrollo profesional que brinde al docente opciones para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos en función de metas definidas y atractivas.

Criterios sobresalientes para el otorgamiento del incentivo y la asignación de horas adicionales:

Que el docente que haya sido evaluado cuente con nombramiento definitivo (o su equivalente en las entidades federativas). En plazas de hora/semana/mes y presten sus servicios en la educación Básica de sostenimiento público, podrán tener horas adicionales.

El total de horas con *nombramiento definitivo* o equivalente deberá desempeñarse frente a grupo.

Serán susceptibles de participar en la promoción en la función por horas adicionales, quienes cumplan con *el perfil* para la asignatura, disciplina, tecnología o taller que impartan, conforme a los planes y programas de estudio autorizados para la Educación Básica.

Los Docentes y Técnico Docentes deberán acreditar el grado académico de acuerdo con el área de conocimiento establecido para el tipo de evaluación señalado en las Convocatorias del Concurso de Ingreso vigente para el ciclo escolar correspondiente y concordancia con el nivel, modalidad y tipo de servicio y a la asignatura, disciplina, tecnología o taller impartido.

El personal docente o técnico docente susceptible a participar en la promoción en la función por horas adicionales, deberá contar con mínimo dos años de servicio (Antigüedad).

Los Docentes y Técnico Docentes con nombramiento por hora/semana/mes, que cubren todos los requisitos y participaron en la Evaluación del Desempeño podrán obtener horas adicionales si el resultado en dicha Evaluación es de al menos Bueno y de acuerdo a las horas vacantes disponibles para esta promoción

Los efectos de Nombramiento en la promoción en la función por horas adicionales tendrá efectos a partir del ciclo escolar inmediato posterior a su asignación, y el nombramiento será definitivo.

A los Docentes y Técnico Docentes que obtuvieron en la Evaluación del Desempeño y el resultado que les permite ser acreedores al incremento de horas se les podrá asignar el equivalente hasta de dos grupos de la asignatura que imparte.

Los Docentes y Técnico Docentes que impartan la misma asignatura en dos o más centros de trabajo del mismo subsistema y sostenimiento, que hayan

participado en la Evaluación del Desempeño y obtenido el resultado susceptible del incremento de horas, podrán obtenerlas en hasta dos centros de trabajo.

A los Docentes y Técnicos Docentes que reciben el incentivo K1 de promoción en la función, este beneficio será extensivo en las horas adicionales que obtengan. (Básica, 2015)

El siguiente tabulador especifica los niveles porcentajes acumulados de incentivos y la vigencia de los mismos:

Nivel de porcentaje asignado en zona económica II

El nivel 1 tiene un porcentaje adicional del 35%, Nivel 2, 65%. Nivel 3, 95%, Nivel 4 120%, nivel 5, 140% nivel 6, 160% y el último nivel es de 180% en la zona económica II que es del 60% del salario. Estos incentivos se cubrirá mediante un concepto de pago independiente del sueldo identificados con los siguientes códigos: Zonas económicas contempladas y en las que está dividido el estado II y III: K1, K2, K3, K4, K5, K6, Y K7, su vigencia es de 4 años en cada nivel y las repercusiones del incentivo se ven reflejadas en:

- Incremento salarial
- Seguridad social
- Aguinaldo y prima vacacional
- ISR

Niveles y porcentajes de incentivo y vigencia en zonas de alta pobreza y alejadas de zonas urbanas.

Nivel 1, 41%, nivel 2, 77%, nivel 3, 113%, nivel 4, 144%, nivel 5, 170%, nivel 6, 196% y nivel 7, 222% de porcentaje acumulado y del incentivo.

Las condiciones para otorgar estos porcentajes de incentivo se deben de considerar zonas de alta pobreza y alejadas de la zona urbana.

El grado de marginación a considerarse es de MUY ALTO, con grado de rezago social MUY ALTO y tener el 25% o más de población en extrema pobreza

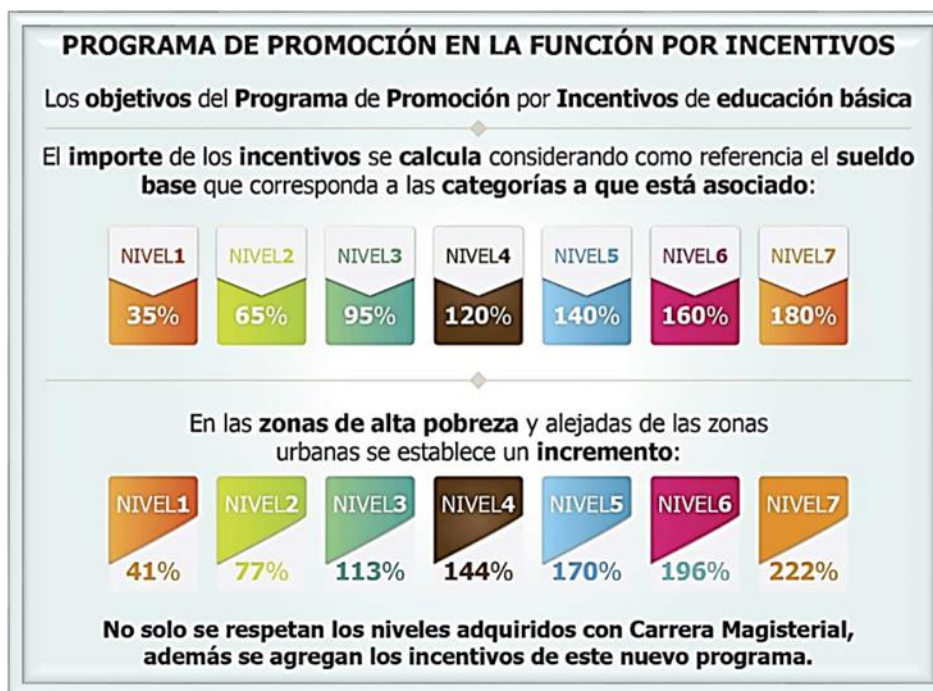


Tabla referencia sobre niveles de promoción (Básica, 2015)

Para el proceso de Promoción la LGSPD considera cuatro vertientes: promoción a cargos de dirección o supervisión; promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica; promoción de horas adicionales y promoción en la función.

En este contexto, considerando lo dispuesto en la LGSPD, así como las experiencias nacionales en materia de incentivos, se presentan las reglas del Programa, el cual considera cuatro aspectos fundamentales:

1. Procesos de evaluación, mediante los cuales se asegura que únicamente quienes destaquen en su Desempeño y obtengan resultado relevante en la Evaluación Adicional que determine el INEE, accedan al primer nivel del incentivo, confirmen y asciendan a los siguientes.

2. Monto del incentivo, que motive la participación de los trabajadores y estimule la mejora continua de su desempeño y, consecuentemente, contribuya a incrementar el nivel de aprendizaje de los alumnos.

3. Niveles de incentivo, con porcentajes de despegue para cada uno de ellos; abarcan la vida laboral de los participantes, a efecto que durante toda su trayectoria profesional estén motivados para superarse.

4. Opciones claras de desarrollo profesional, que impulsen las fortalezas del personal, indispensables para la mejora de la práctica docente y técnico docente. (Básica, 2015)

4.8. Estado en que se encuentran los docentes de Nayarit con el nuevo programa incentivos.

Total de maestros en el país por entidad federativa

Docentes				
Entidad federativa	Preescolar	Primaria	Secundaria	Media superior
Aguascalientes	2 108	4 998	5 177	3 340
Baja California	4 885	14 592	13 615	7 127
Baja California Sur	1 209	3 223	2 593	1 749
Campeche	1 767	4 415	3 288	2 041
Coahuila	4 727	12 316	12 009	7 455
Colima	1 195	3 316	3 128	2 126
Chiapas	13 122	31 126	14 968	10 078
Chihuahua	5 559	16 840	10 593	7 439
Distrito Federal	13 166	32 657	34 600	31 368
Durango	3 654	10 256	7 478	4 694
Guanajuato	10 896	25 997	18 372	12 907
Guerrero	10 169	23 830	13 105	6 958
Hidalgo	6 102	16 183	9 842	6 941
Jalisco	14 787	34 719	27 040	17 504
México	24 917	69 447	44 746	36 744
Michoacán	10 942	29 118	14 979	10 588
Morelos	3 120	7 970	6 632	5 167
Nayarit	2 321	5 670	5 732	3 288
Nuevo León	9 685	22 267	16 675	9 236
Oaxaca	11 179	27 339	14 374	7 634
Puebla	12 613	28 517	19 245	16 397
Querétaro	4 016	8 353	5 670	4 962
Quintana Roo	2 205	5 978	5 324	3 374
San Luis Potosí	6 566	14 334	11 293	6 358
Sinaloa	5 566	12 833	13 090	7 901
Sonora	4 591	12 603	9 415	5 864
Tabasco	4 960	10 429	7 694	4 982
Tamaulipas	6 194	14 592	11 818	7 610
Tlaxcala	2 411	6 142	5 023	3 431
Veracruz	17 242	46 378	25 660	22 751
Yucatán	3 981	9 361	9 137	5 392
Zacatecas	3 732	8 477	5 937	3 549
Nacional	229 587	574 276	408 252	286 955

Imagen tomada de la web

Estadística de los maestros evaluados y resultados en Nayarit

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO											
CICLO	PROGRAMADOS	PRESENTES	AUSENTES		CICLO	EVALUADOS	INSUFICIENTE	SUFICIENTE	BUENO	DESTACADO	CUMPLE CON FUNCION /TECNICO DOCENTE
2015 - 2016	1599	1453	146		2015 - 2016	1432	200	526	575	131	
2016 - 2017	626	575	51		2016 - 2017	575	64	227	239	40	5
2017 - 2018	1365	1255	110		2017 - 2018	1123	125	350	504	144	

Elaboración propia con datos del departamento de Evaluación Educativa de los SEPEN

Desde el momento que se postuló la evaluación del desempeño docente, en el ciclo escolar 2015-2016, en el Estado de Nayarit, se fijaron metas y compromisos alcanzables, de todo el universo de profesionales de la educación, se programaron 1599 docentes, de los cuales se presentaron 1453, donde 146 quedaron ausentes, este dato estadístico, da paso al pánico social dentro del magisterio por la evaluación docente, por ser la primera vez que sucedía este fenómeno profesional, existieron muchos obstáculos para que los docentes involucrados tuvieran la preparación pertinente para enfrentar dicho compromiso, resaltando que una minoría se mantuvo al margen de dicho proceso, a tal grado de hacer caso omiso a las indicaciones federales educativas.

Los 146 que estadísticamente no presentaron ninguna etapa del proceso de evaluación, fueron invitados a capacitarse por el SINADEP del SNTE, este punto redujo a 5 docentes, que por ninguna razón aceptaron presentar su proceso de evaluación para el desempeño, posterior a esto fueron cesados de sus funciones, posteriormente fueron rescatados 4, quedando una docente de preescolar fuera del servicio educativo.

Para la segunda etapa, se denominó “Evaluación Voluntaria”, para el ciclo escolar 2016-2017, se planificaron 626 personas, de las cuales 575 fueron parte del proceso, quedando 51 docentes sin presentarse o ausentes a dicho proceso. En esta etapa es necesario recalcar que existió menos presión social al magisterio, por el hecho que cada quien se anotaba para esta evaluación, con relación a los 51 docentes ausentes, ellos presentaron una solicitud para no ser evaluados, debido a causas como jubilación, enfermedades diversas, embarazos entre otros.

En este sentido, como la etiqueta fue “voluntario”, la gran mayoría del magisterio se reusó al proceso, por lo que se rifaron los lugares disponibles para cumplir con la meta establecida en el estado, lo que orillo a algunos resistirse y tomar la determinación a jubilarse.

En la etapa tercera del proceso de evaluación para el desempeño docente 2017-2018, hubo una proyección de 1365 docentes a evaluar, de 1365 pronosticados a ser evaluados, 1255 se presentaron a dicho y 110 se resistieron a esto, para este dato ultimo cabe resaltar que fueron notificados y en su mayoría seleccionados por el directos o supervisores, lo que generó molestia hasta llegar al grado de no presentarse; para mediar esta parte el SINADEP del SNTE, convoco a capacitaciones intensivas regionalizadas para que por lo menos una etapa se presentara y así evitar sanciones o ceses.

Ahora bien, los resultados de este proceso de evaluación para el desempeño docente dan rumbo hacia lo que en este documento científico se pretende hacer,

tanto en la propuesta de intervención como en la mejora del fenómeno a investigar.

Del ciclo escolar 2015-2016, de 1432 evaluados 200 fueron **insuficientes**, 526 **suficientes**, 575 **bueno** y 131 **destacados**, en esta etapa se rebasaron las expectativas, por que tener 14% obtuve la etiqueta de insuficientes, destacando que a pesar de no saber en que los evaluaban, se prepararon y demostraron su capacidad docente.

En el ciclo escolar 2016-2017, de 575 evaluados 64 **insuficientes**, 227 **suficientes**, 239 **bueno** y 40 **destacados**, esta etapa el voluntariado se hizo manifestar, debido a lo establecido en el programa a nivel nacional de Promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica si tuvo credibilidad, siendo un porcentaje bajo de insuficientes con un 11%.

Para el grupo del ciclo 2017-2018, 1123 evaluados, 125 **insuficientes**, 350 **suficientes**, 504 **buenos** y 144 **destacados**, esta etapa fue la más controvertida, debido a la baja participación del docente para ser evaluado de manera voluntaria, se tuvo que establecer un número determinado para cada entidad, correspondiendo a Nayarit 1365 docentes, de los cuales 1123 se evaluaron, hubo eco en la sociedad del magisterio porque los argumentos eran que los directivos, supervisores o departamentos eran quienes asignaban las notificaciones al CNSPD, y estos a su vez notificaban por correo electrónico a los involucrados. De los 1123 evaluados 125 fueron insuficientes, es decir el 11% del total. (Básica, 2015)

Cabe señalar que este proceso ha servido a parte de evaluar ciertas características del docente activo, ha puesto en manifiesto la carencia y falta de organización de quienes resulten responsables, para dar respuestas, preparación, notificación y asignación de incentivos al magisterio mexicano.

La política pública en materia de educación, en concreto que el proceso de evaluación docente, debe de tener algunas características que dignifiquen y

humanicen a quienes son evaluados, sin perder el compromiso y responsabilidad de la labor docente. (Básica, 2015)

4.9 Políticas Públicas

Para hacer el análisis de los programas o **políticas públicas** impulsadas por el Gobierno es necesario conocer primeramente que es una política pública, cual es la forma en que se coloca en la agenda, las formas de implementación y ejecución, así como los mecanismos para valorar su efectividad e impacto social.

De acuerdo con Subirats, J., Koepfel P., Corine L. y Varonne F. (2008 p. 36) se debe iniciar primeramente con lo que son las políticas públicas, “la noción de éstas hace referencia a las interacciones, alianzas, conflictos, en un marco institucional específico, entre los diferentes actores públicos, parapúblicos y privados, para resolver un problema colectivo que requiere de una acción concertada”.

Subirats define el concepto de política pública como una serie de decisiones o de acciones intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores públicos y a veces no públicos –cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían– a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo.

Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendente a modificar la conducta de grupos sociales que, se supone, originaron un problema colectivo a resolver (grupos objetivo), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión. (Beneficiarios finales).

Esta definición es útil para iniciar el estudio de las políticas públicas, profundizar en este campo de investigación-acción y enmarcar sus alcances y límites. Con base en ella, se presentan algunos elementos conceptuales fundamentales,

centrales y básicos, necesarios para su entendimiento, comprensión y análisis, que permitirán incursionar con seguridad, y de acuerdo con Salazar V., C. (1994, p. 47) en la estructuración del “EPPPAL: Enfoque Propio de Políticas Públicas desde y para América Latina”.

Las políticas públicas son “las sucesivas respuestas del Estado (del “régimen político” o del “gobierno de turno”) frente a situaciones socialmente problemáticas” (Salazar, 1994). Un claro planteamiento implícito en esta definición, es que toda política pública se hace con un fin determinado, específico y concreto: para solucionar problemas, pues -como una caja de herramientas- es muy útil para componer situaciones y es la metodología ideal para arreglar entornos o ambientes torcidos. Concebidas así, las políticas públicas son una alternativa real para mejorar la calidad de vida de un grupo específico de ciudadanos pues es la forma más apropiada -y hasta ahora la más comúnmente utilizada- para transformar la realidad, es decir, ellas, son los dientes necesarios para que las buenas intenciones puedan cambiar el ámbito social, de un estado “A” a uno “B”, en donde -se supone- que este último (“B”) es mejor que el estado inicial (“A”).

Por lo anterior señalado Salazar menciona, que las políticas públicas son el conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar esas situaciones o – al menos– llevarlas a niveles manejables. (Salazar Vargas, 2009)

Para comprender por qué nace la política pública, es necesario clarificar la importancia que tiene la existencia de un problema para la instauración de la misma, y en este sentido Aguilar Villanueva menciona que “un problema, es decir un hecho calificado como problema, particularmente si el problema significativo, cristaliza toda una historia cultural: es el resultado de una cadena causal compleja de factores sociales y también resultado de la evolución de las percepciones y valoraciones de una sociedad.

En consecuencia, el problema que una política quiere resolver implica y exige conocer el entorno socioeconómico y cultural del que forma parte, por el que existe y está determinado, así como el proceso histórico del que es efecto y momento de su tendencia". (Aguilar, Villanueva Luis F, 1992)

Si bien es cierto que el Estado es el responsable de dirigir los procesos para apoyar y dar respuestas a los problemas públicos, esto lo pueden realizar mediante convocatorias a diferentes actores sociales (la iniciativa privada y la misma ciudadanía), puede ser a través de las políticas públicas (en su formulación y ejecución) es así como se constituye como garante del poder público, representante del bien común y como actor del servicio de la sociedad. Se puede decir que este proceso implica tomas de posición y decisión por parte del mismo Estado, dependiendo de las situaciones que se vayan presentando.

Según Salazar (1994), es a través de las políticas públicas que el Estado se legitima y es el Estado, a su vez el instrumento que las políticas públicas utilizan para su desarrollo. (Salazar, 1994)

Con base en esta interrelación se puede asegurar, que una política pública -como una acción de gobierno- es todo lo que el gobierno escoge hacer, o no hacer. A pesar de este gran papel protagónico que tiene el Estado (en todo el proceso de políticas públicas) posee además un inmenso reto y una gran responsabilidad: invitar, comprometer, organizar y articular los otros actores: la iniciativa privada y la ciudadanía, no sólo para lograr mayor efectividad, sino para poder elaborar políticas públicas (Salazar, 1994).

Se convierten así, las políticas públicas, en una verdadera e intrincada red de decisiones, tomadas por diversos actores, numerosas instituciones, disímiles individuos, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro y grupos comunitarios, entre muchos otros. Vista de esta manera, toda política pública se constituye en un proceso de construcción y mediación social entre el Estado y los varios, y diferentes grupos de la sociedad.

Sin embargo, aunque idealmente las políticas públicas son acciones para mejorar la condición humana, resolver inequidades y corregir ambientes, mediante la transformación del entorno y la mejora de la distribución de los recursos y de la riqueza, no siempre incorporan este loable propósito, pues se pueden utilizar, también, como máscara o disfraz para ocultar otras diferentes y oscuras intenciones.

Se puede recurrir a las políticas públicas como cortina de humo para ocultar otros asuntos, como mampara para desviar la atención, dentro de este contexto, las políticas públicas se utilizan como acciones simbólicas: para hacer creer que interesa el asunto, que se actúa, o que se va a actuar, o para reforzar desviaciones e inflexiones (no aptas para el contexto), apoyar programas rutinarios (repetición de acciones sin evaluación ni debate) o la no acción que un gobierno asume para que no cambie nada y mantener, así, el status quo, en palabras de Lampedusa y como asevera el gatopardismo: “cambiar algo para que nada cambie”. (Salazar Vargas, 2009)

Por otro lado, Olavarría G., J. (2007, p. 10) (Mauricio, 2007) Hace la siguiente definición de Política Pública:

Una política pública es una intervención del Estado en un determinado tema sobre el cual hay una idea de que las cosas no marchan como sería deseable. Aunque esta noción se aproxima al hecho de entender por qué el Estado interviene, es todavía inespecífica para entender cuando la situación se constituye en un foco de acción. Muchas cosas no andan como sería deseable y no todas ellas son objeto de intervención estatal.

Por otra parte y de acuerdo con Aguilar Villanueva (1993), Históricamente la política pública no ha sido el foco central de la ciencia política. Los científicos políticos se han interesado en las instituciones y estructuras del gobierno, en los procesos y comportamientos políticos, más que en el contenido mismo de la política. La ciencia política 'tradicional' enfocó principalmente su atención a la estructura institucional y a la justificación filosófica del gobierno.

Así también, Aguilar (1992) p. 36 precisa que Gobernar por Políticas Públicas va a significar el (re) descubrimiento del componente de costos (de oportunidad y de operación) de la decisión pública y poner fin a la ilusión fiscal de recursos públicos ilimitados. Por consiguiente, supondrá cuidadosísimos cálculos de gasto público, estimaciones rigurosas de costo-beneficio (eficiencia económica) en la decisiones, economía pública realista, evaluación pertinente del componente económico de las decisiones y operaciones, búsqueda de las políticas que maximizan beneficios y disminuyen costos a los ciudadanos contribuyentes

En suma al hablar de políticas públicas queremos decir decisiones de gobierno que incorporan opinión, la participación, la corresponsabilidad y el dinero de los privados, en su calidad de ciudadanos electores y contribuyentes.

4.9.1 Modelos para el análisis de Políticas Públicas

Se puede decir que existen diversos modelos para el análisis de las Políticas Públicas. Para realizar el análisis de la política pública que se aborda, desde el enfoque de análisis de política pública como “ciencia de la acción” ya que este modelo trata de recoger partes significativas de cada una de ellas ,que a decir de Subirats, el objetivo es contribuir al establecimiento de un diagnóstico, poniendo en evidencia los factores que puedan llegar a explicar el “buen” o “mal” funcionamiento de la política pública desde la perspectiva de la capacidad de producción de los poderes públicos y sus administraciones.

En dicho modelo de análisis, de acuerdo con Subirats, et. al. (2008, p. 27), las estrategias, ideas, intereses y formas de operar de los actores dependen, esencialmente de los factores derivados de los recursos que disponen y de su “posición institucional” , lo cual obliga a un trabajo empírico de observación.

La perspectiva adoptada según uno de los modelos propuestos por Subirats, se caracteriza principalmente por el hecho de que aborda:

- Una política pública desde el ángulo específico de su “lógica de acción”; siendo el punto de partida la arena en la que los *actores político administrativos* y sociales interactúan en un ámbito determinado,
- Integra la influencia de las *instituciones* en el comportamiento de los actores mencionados y en los resultados sustanciales de la acción pública
- Dedicar una atención particular a *los recursos* que los diversos actores movilizan para hacer valer sus intereses (lo que permite una mejor combinación del análisis de las políticas públicas y las aportaciones de la gestión pública)

En este sentido el presente análisis a la política pública en cuestión se centrará además en el análisis de la conducta, tanto individual como colectiva de los actores implicados en las distintas etapas de la política pública desde la perspectiva de los derechos humanos, puesto que según el manual operativo para servidoras y servidores públicos, sobre políticas públicas y presupuestos con perspectiva de derechos humanos, Los Estados adquieren obligaciones directas en relación con los derechos humanos, por lo tanto tienen la encomienda de respetarlos protegerlos y garantizarlos.

La política pública se interesa por revisar los procesos de la toma de decisiones llevada a cabo por los actores estatales, según el manual señalado, menciona que en particular le interesa analizar y perfeccionar la racionalidad en dichos procesos, entendiéndose por racionalidad la serie de atributos que se espera de toda política pública tenga como son: eficacia eficiencia, economía, productividad y oportunidad.

De acuerdo con Subirats, et. al. (2008, p. 27) “Desde el punto de vista del análisis de políticas públicas, la definición del problema que da lugar o desencadena la política es una fase crucial. No podemos confundir el definir un problema con la simple descripción de una situación que no nos gusta y que se desea cambiar”.

4.9.2 Elementos básicos de una Política Pública.

De acuerdo con el Manual operativo para servidoras y servidores públicos

El objetivo principal de las políticas públicas con perspectiva de derechos humanos es el cumplimiento de los derechos de todas las personas, que las hacen diferentes a la política pública tradicional. De esta forma, cuando se piensa en la estructuración del problema público, lo que se debe tener en mente es el objetivo final, que las personas efectivamente puedan ejercitar el derecho humano relacionado con este problema. A partir de ello, se deben identificar las obligaciones y componentes provenientes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y enlazarlos de tal forma que estos estándares se conviertan en los objetivos de una política pública

Toda política pública tiende a la resolución de un problema público después de que es reconocido como problema en la agenda gubernamental, y da respuesta a una situación determinada.

Por otro lado Mauricio Merino en su artículo: La importancia de la ética en el análisis de las políticas públicas. Publicado en la Revista del CLAD Reformas y Democracias No. 41. (Jun. 2008 p. 1), Caracas. Menciona que es necesario recuperar el sentido ético del enfoque de política pública, al menos por tres razones:

Primero porque en cualquiera de sus modalidades, la política pública supone siempre, e invariablemente una intervención del Estado (incluso destinada a dejar de intervenir a favor de la mayor libertad posible de los individuos). Es decir supone una decisión tomada desde una posición de poder y, en ese sentido, cualquier política es siempre, en principio, política a secas.

Segundo, porque esa intervención no solo se desprende de una posición de poder, sino que además se refiere siempre e invariablemente al espacio público:

no es una actividad privada construida por un individuo, una empresa o un consorcio de personas físicas o morales en función de sus intereses (aunque éstos puedan y eventualmente deban participar en ella), sino una decisión que solamente puede justificarse en la medida en que contribuya al bien común y/o a la consolidación de ese espacio público.

Tercero, porque toda política pública supone, siempre e invariablemente, una selección de problemas públicos una elección entre alternativas de solución más o menos afines o más o menos contrarias. Y de ahí que ninguna política pueda aspirar a la neutralidad ética. Por el contrario: al seleccionar problemas y elegir cauces para la acción pública, toda política es también una afirmación de valores. Entendidas como decisiones tomadas desde una posición de poder, que buscan el mayor provecho posible para el espacio público a partir de una selección deliberada de temas y alternativas de acción, las políticas públicas están siempre e inevitablemente vinculadas a una posición ética

4.9.3. Ciclo de vida de las Políticas Públicas

El ciclo de una política pública según el diseño del Manual para Servidoras y Servidores Públicos se presenta en el siguiente esquema:



Fig. 1: Esquema de una política pública de acuerdo al manual operativo para servidoras y servidores públicos, sobre Políticas Públicas y presupuestos con perspectiva de derechos humanos. (Elaboración propia)

Lo que se pretende ilustrar con el esquema anterior, a manera de un ciclo de vida, los tiempos que como cadena, eslabonan el problema de decisión gubernamental. Como se había mencionado anteriormente, todo parte de la aparición de un problema, pero no cualquier tipo de problema, sino uno que sea considerado como “público”, siguiendo con la lógica del esquema, ya constituido o detectado el problema se procede a la estructuración del mismo, este momento es fundamental puesto que de ello depende la determinación de posibles soluciones ya que como es sabido un problema no tiene una única solución, puede haber diversas maneras de resolverlos de esto depende la toma de decisiones.

El siguiente paso es poner en marcha la política pública, lo que se conoce como la *implementación*. Este momento del ciclo es tan importante como los anteriores según el Manual, no hay jerarquías entre las partes o los momentos que integran la Política Pública, ya que se ha dado el caso de que muchas decisiones

adecuadas no lograron cumplir con los objetivos que se habían planteado, en buena medida debido a los errores provenientes de la forma en que las decisiones fueron implementadas.

El último paso de la etapa de las políticas públicas es la *Evaluación*. Anteriormente se consideraba que la Evaluación se debía de realizar al finalizar la política pública, pero según el Manual de Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de Derechos Humanos, consideran que hoy en día, existen diversos tipos de evaluación para cada una de las partes que integran el ciclo: evaluación del diseño de la política pública (ya sea solo para los documentos que la integran o incluso para el proceso de decisión): evaluación de gestión para analizar el proceso de implementación; evaluación de resultados que verifica el cumplimiento de los objetivos, finalmente, la evaluación de impacto, analizar la consecución de fines, es decir, si la política pública en efecto generó alguna modificación sobre el problema público planteado en un inicio. (Comisionado, 2010)

Por otra parte es importante señalar que muchas veces “el fracaso de las políticas tiene obviamente muchas causas. El error en la decisión gubernamental es la causa más invocada.

El precio que paga el liderazgo gubernamental por su sobreactuación es el que se le constituya en el origen de los males. El error puede ser teórico o técnico, en el sentido de que la estrategia de acción diseñada no produce el efecto esperado y aspirado como fin.

En los casos más impugnados se imputa el error a determinadas predisposiciones, proclividades, del gobierno por ciertas pautas de análisis de los problemas y de selección de alternativas, o bien, a las características rígidas del sistema político que obligan a considerar y desahogar los asuntos públicos dentro de un mismo arreglo de intereses... En esta perspectiva "política" la cuestión básica es la equivocación de la decisión gubernamental y, por tanto, se trata de

prevenirla o repararla. Es la cuestión del diseño de la "buena" política". (Aguilar, Villanueva Luis F, 1992)

Por otro lado tenemos las etapas y productos de una política pública, desde la perspectiva de Joan Subirats, ejemplificado en el siguiente gráfico:

GRÁFICO. Etapas y productos de una política pública.



Figura 2: Esquema, de las etapas de una Política Pública (Subirats, 2008) (elaboración propia)

En base al gráfico anterior Subirats menciona que el analista debe identificar, para cada política pública, los seis tipos de productos en función de las siguientes características:

- *La definición política del problema público (DP)* comprende no solamente la firme decisión de emprender un intervención política, sino también, y sobre todo, el marco desde el que se parte, la delimitación del >perímetro< del problema público a resolver así como la identificación, por parte de los actores públicos, de las causas probables de éste y de las formas de intervención previstas.
- *El programa de actuación político administrativo (PPA)* incluye todas las decisiones legislativas o reglamentarias, tanto del gobierno y la de la administración central como el resto de gobierno y administraciones públicas necesarias, para la implementación de la política pública.

- *El acuerdo de actuación político administrativo (APA)* fija las competencias, las responsabilidades y los principales recursos de los actores públicos para la implementación del programa político-administrativo.
- *Los planes de acción (PA)* establecen las prioridades de implementación en el espacio geográfico y social, así como en el tiempo.
- *Los actos de implementación (outputs)* incluyen todas las actividades y las decisiones administrativas de aplicación, incluso las eventuales decisiones de los tribunales administrativos.
- *Los enunciados evaluativos* de los efectos de la política públicas pretenden evidenciar los (eventuales) cambios de comportamiento de los grupos-objetivo (impactos) y los efectos inducidos en los beneficiarios finales (outcomes) y puede permitir valorar científicamente y/o políticamente la pertinencia, eficacia, y al eficiencia de la política pública (más o menos aplicada)

Los productos antes mencionados surgen en la práctica de un proceso específico de toma de decisiones “cada uno de estos seis productos define simultáneamente desde un punto de vista sustantivo (¿cómo resolver el problema?”) donde un punto de vista institucional (¿qué actores en base a qué reglas?) y con qué recursos se avanzará en la solución del problema. (Subirats, 2008) (p. 117)

4.10 Objetivos de la investigación

4.10.1 General

Evaluar la Política Pública Educativa, a través del Programa LGSPD considerando lo siguiente: a) conocimiento del programa, b) impacto en calidad educativa; c) mejora salarial; d) certeza laboral para los docentes, analizando los retos y perspectivas que tienen los docentes de educación básica para el restablecimiento de su trayecto formativo y reivindicador impactando en su calidad de vida.

4.10.2 Específicos

- **Identificar** si los profesores conocen los aspectos normativos que sustentan el nuevo programa de estímulos, así como de valorar si están conscientes de las obligaciones y derechos que se adquieren.
- **Describir** el impacto que ha tenido el nuevo programa de estímulos en los profesores del estado de Nayarit.
- **Identificar y valorar** los impactos positivos y negativos que este programa ha tenido en el profesorado del estado de Nayarit en materia de mejoramiento de la calidad educativa y de la mejora salarial.
- **Plantear** los retos que constituye el programa de estímulos en su implementación institucional y de las implicaciones que tiene para el docente en materia formativa y de correspondencia a la educación.

4.11 Hipótesis

El programa de incentivos Promoción en la función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica, constituye un reto para el profesorado de educación básica, plantea una perspectiva basada en el mejoramiento de la calidad educativa y de la remuneración salarial, no ha funcionado por las fallas y operatividad del sistema.

4.12 Planteamiento del problema

Ante la reforma y los diversos cambios que se han suscitado en los últimos años en materia de fortalecimiento y capacitación del profesorado, se puede decir que:

Como resultado de diversos cambios en materia educativa, existe el siguiente problema detectado con base en los datos estadísticos 2015-2016:

Alta incertidumbre en los docentes dentro del proceso de evaluación para la permanencia, generando desestabilidad emocional, física, laboral y familiar, impactando en el rendimiento académicos de los procesos educativos.

No existe una información clara del impacto que ha tenido el programa de estímulos para el profesorado en el estado de Nayarit y por tanto se desconocen los efectos que estos han tenido en el mejoramiento de la calidad educativa en el afán de identificar los retos futuros que este representa.

De igual manera:

Se desconoce el verdadero efecto que tiene en el profesorado nayarita el programa de incentivos en su formación profesional – académica y cómo ésta se manifiesta en acciones pertinentes que reflejan el incremento de la calidad educativa y por tanto del mejoramiento de la práctica pedagógica.

4.13 Pregunta de investigación

Con base en lo anteriormente expuesto, se plantea como pregunta de investigación:

¿Cuál es el impacto que tiene en el magisterio nayarita, el programa de incentivos para el mejoramiento de la calidad educativa y su calidad de vida?

CAPÍTULO III.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS EN EDUCACIÓN BÁSICA

El Programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica, es un sistema que establece los niveles de acceso y avance en el desarrollo profesional docente a partir de impulsar la calidad de la educación, el compromiso y la constancia del personal, así como el desempeño sobresaliente.

Principios rectores del Programa:

El Programa de Promoción en la Función por Incentivos operará con:

- El presupuesto regularizado de Carrera Magisterial,
- El presupuesto del propio programa
- Los recursos que adicionalmente se autoricen.

Los docentes, podrán optar por participar en éste y en las diferentes promociones y reconocimientos establecidos en la LGSPD.

A la entrada en vigor del Programa:

- El personal incorporado a Carrera Magisterial conservará el monto del estímulo que ostenta.
- Conservará las repercusiones aprobadas.

Artículo 34. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto regular las promociones distintas a las previstas para cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

Artículo 35. La Promoción del personal a que se refiere el presente Capítulo no implicará un cambio de función y podrá ser permanente o temporal con posibilidad de hacerse permanente, según se establezca en los programas correspondientes.

Artículo 36. Las promociones a que se refiere este Capítulo deberán incluir los criterios siguientes:

- I. Abarcar diversos aspectos que motiven al Personal Docente o Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, según sea el caso;
- II. Considerar Incentivos temporales o permanentes;
- III. Ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional;
- IV. Fomentar el mejoramiento en el desempeño para lograr el máximo logro de aprendizaje en los educandos;

V. Garantizar la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias tomando en cuenta el desarrollo de la función, la formación, capacitación y actualización en relación con el perfil requerido, los méritos docentes o académico-directivos, la ética en el servicio, la antigüedad en el puesto inmediato anterior al que aspira y los demás criterios y condiciones establecidos en las convocatorias, y

VI. Generar incentivos para atraer al Personal Docente con buen desempeño en el ejercicio de su función a las escuelas que atiendan a los estudiantes provenientes de los hogares más pobres y de las zonas alejadas a los centros urbanos.

Artículo 37. Las Autoridades Educativas Locales operarán, conforme a las reglas que emita la Secretaría, un programa para que el personal que en la Educación Básica realiza funciones de docencia, dirección o supervisión pueda obtener Incentivos adicionales, permanentes o temporales, sin que ello implique un cambio de funciones.

La participación en ese programa será voluntaria e individual y el personal de que se trate tendrá la posibilidad de incorporarse o promoverse si cubre los requisitos y se evalúa conforme a lo previsto en los artículos 38 y 39 de esta Ley y en las demás disposiciones aplicables.

El Instituto aprobará los componentes de evaluación y la Secretaría establecerá el programa a que se refiere este artículo, conforme a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 38. Serán beneficiarios del programa a que se refiere el artículo anterior quienes:

I. Destaquen en los procesos de evaluación de desempeño que se lleven a cabo de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley;

II. Se sometan a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se indiquen, y

III. Reúnan las demás condiciones que se establezcan en el programa.

En las reglas para la determinación de los beneficiarios, la Secretaría dará preferencias al personal que trabaje en zonas que presenten altos niveles de pobreza.

Artículo 39. En el programa a que se refiere el artículo 37 se establecerá el nivel de acceso y los sucesivos niveles de avance, de acuerdo con lo autorizado por la Secretaría y se especificarán los Incentivos que correspondan a cada nivel. Para avanzar de un nivel a otro se requerirá demostrar un incremento en el desempeño que lo justifique, conforme a lo previsto en el programa.

Los beneficios del programa tendrán una vigencia hasta de cuatro años cuando se trate de una incorporación al primer nivel. Para confirmar el nivel o ascender al siguiente, el beneficiario deberá obtener en los procesos de evaluación de desempeño resultados iguales o superiores a los que para estos efectos determine el Instituto, someterse a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se especifiquen y reunir las demás condiciones previstas en las reglas del programa.

Una vez que el personal ha alcanzado el segundo o sucesivos niveles, la vigencia de los beneficios del nivel que corresponda será de hasta cuatro años, pero los beneficios del nivel anterior serán permanentes. Para efectos de confirmación o ascenso de nivel, aplicará lo previsto en el párrafo anterior.

El acceso al primer nivel del programa y el avance de niveles estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal.

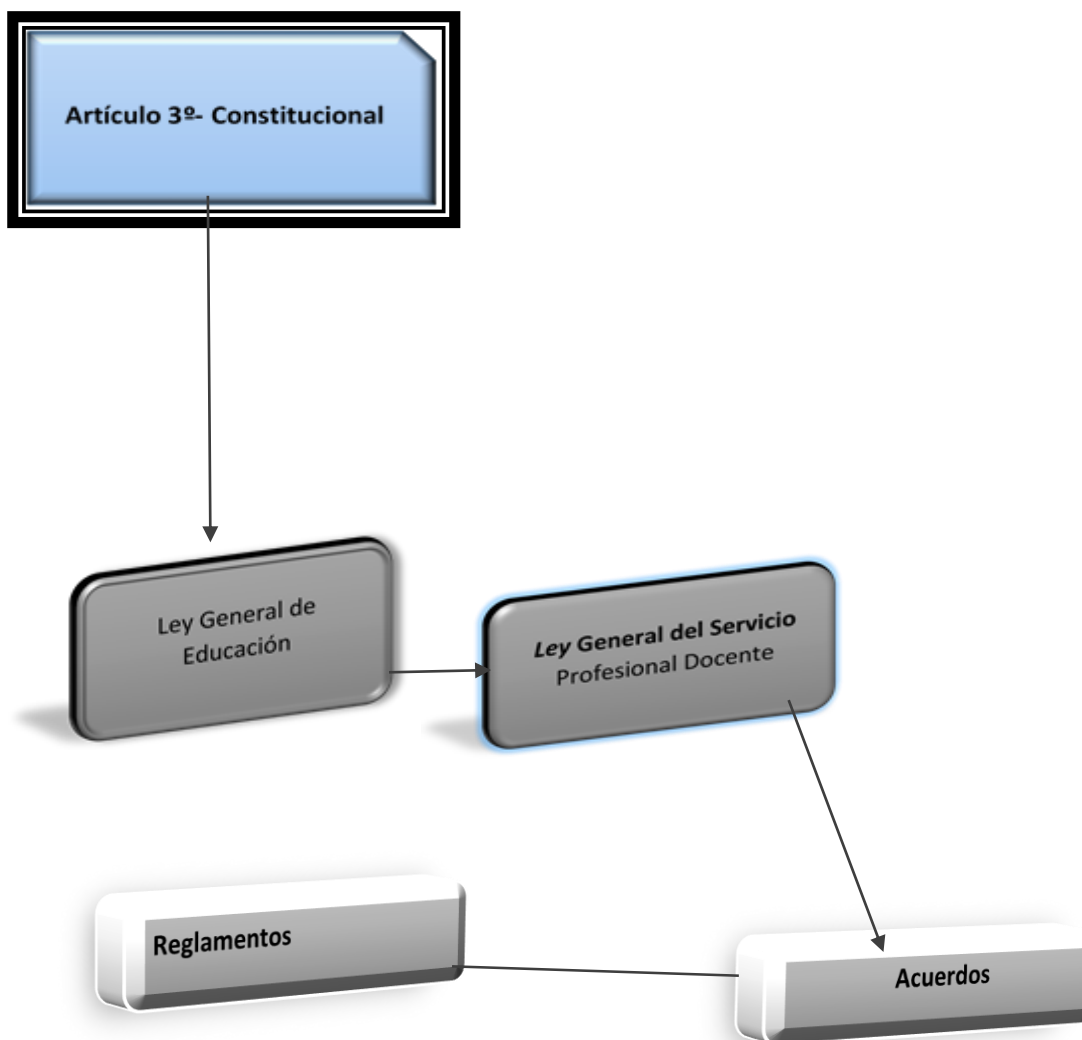
Artículo 40. Quienes participen en alguna forma de Promoción en la función Distinta a lo establecido en este Capítulo, autoricen o efectúen algún pago o

contraprestación u obtengan algún beneficio, incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a las sanciones correspondientes. (Básica, 2015)

5.1 Marco Normativo



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



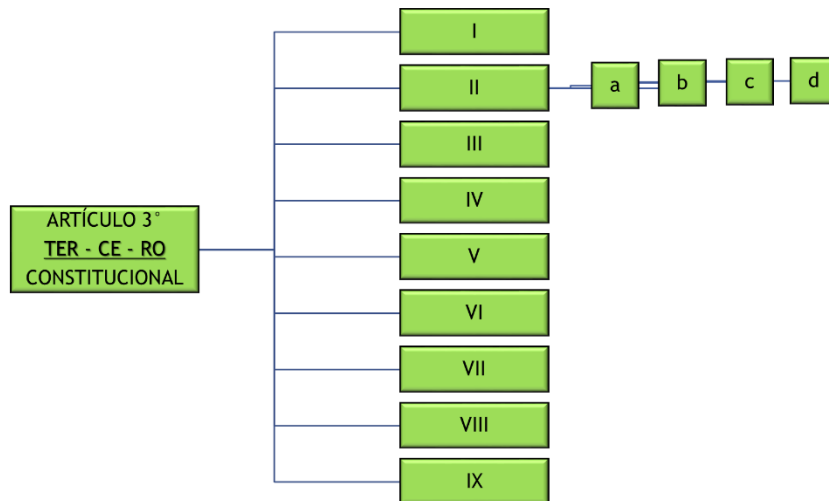
Elaboración propia con la primera imagen tomada de la web.

5.1.1 Artículos 3º. Y 73º Constitucional

Modificación al Artículo 3º. Constitucional

La educación en nuestro país tiene bases legales claramente establecidas, dentro de estas la principal es la contenida en el Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se plantea la obligación que tiene el estado de brindar educación de calidad, misma que se centra en la formación humana e integral del individuo, pero también refleja los ideales de la nación en términos de la formación de personas capaces de enfrentar las problemáticas sociales, económicas, políticas y culturales.

Las modificaciones que se realizaron al Artículo 3º. Constitucional fueron las que se muestran en la siguiente imagen:



Por otra parte, **el Artículo 73 constitucional**, precisa el establecimiento del Servicio Profesional Docente, tal como se muestra a continuación:

XXV. Para establecer el **Servicio Profesional docente en términos del artículo 3o. de esta Constitución**; establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica, escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre vestigios o restos fósiles y sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, las entidades federativas y los Municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República, y para asegurar el

cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad.

Los Títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la República. Para legislar en materia de derechos de autor y otras figuras de la propiedad intelectual relacionadas con la misma; Fracción reformada DOF 08-07-1921.

Recorrida (antes fracción XXVII) por derogación de fracciones XXV y XXVI DOF 20-08-1928. Reformada DOF 13-12-1934, 13-01-1966, 21-09-2000, 30-04-2009, 26-02-2013, 29-01-2016.

5.2 Ley General del Servicio Profesional Docente

La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Artículo 2. Esta Ley tiene por objeto:

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

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y

condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés social, y de observancia general y obligatoria en los Estados Unidos Mexicanos.

El marco normativo aplicable en las entidades federativas se ajustará a las previsiones de esta Ley. Los servicios de Educación Básica y Media Superior que, en su caso, impartan los ayuntamientos se sujetarán a la presente Ley. Las autoridades educativas locales deberán realizar las acciones de coordinación necesarias con los ayuntamientos.

Artículo 2. Esta Ley tiene por objeto:

I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior;

II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente; 2 de 32

III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente, y

IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente. (Docente, 2017)

Son sujetos del Servicio que regula esta Ley los docentes, el personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

5.3 Distribución de los municipios por regiones para el reconocimiento de pago del incentivo del nuevo programa de estímulos.

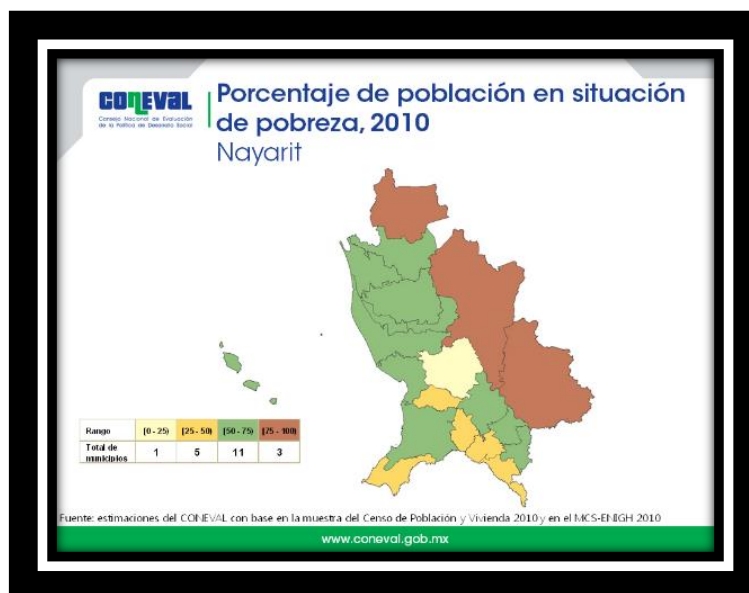
El estado de Nayarit se divide territorialmente en 20 municipios, que son: Acaponeta, Ahuacatlán, Amatlán de Cañas, Bahía de Banderas, Compostela,

Huajicori, Jala, El Nayar, Rosamorada, Ruíz, San Blas, San Pedro Lagunillas, Santa María del Oro, Santiago Ixcuintla, Tecuala, Tepic, Tuxpan, Xalisco y la Yesca. La entidad cuenta con 5 regiones geográfico-económicas: región I Centro, región II Norte, región III Sierra, región IV Sur y región V Costa Sur. (Ver imagen 2)

Tablas de resultado por el estado

Para efectos de pago por incentivos, se tienen considerada la división del estado en dos regiones: Huajicori, Del Nayar y La Yesca (municipios coloreados en color mostaza) son de alta marginación asignándole el 41% de aumento en el salario a los maestros con resultado DESTACADO Y BUENO, y lo conservan siempre y cuando no cambien a un lugar donde no sea considerado de alta marginación y el resto de los municipios que se le otorga al docente un 35% siempre y cuando resulte con un resultado DESTACADO.

Imagen 3. Regiones en que se divide el Estado de Nayarit.



(Coneval, 2015)

5.4 El Programa de Promoción en la Función por Incentivos, y apoyo de organismos externos en apoyo a la profesionalización docente.

5.4.1 Difusión al programa

Las reformas por las que ha transitado el sistema educativo han sido parciales, otras planteadas a la inversa de su objetivo fundamental, como lo es en este caso La Reforma Educativa, algunas otras sin considerar la diversidad del país, al margen de los maestros, sin la socialización y discusión de las características y atributos para que los docentes hagan suyos profesionalmente los cambios que se pretende incorporar

Los maestros agremiados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación planteamos una transformación integral en el sistema educativo, en la que todos tengamos certeza, claridad, dominio de los fines, los procesos, los tiempos, los compromisos de todos los involucrados en la responsabilidad de hacer efectivo el derecho constitucional y humano de las niñas, niños y jóvenes, a una educación pública de calidad con equidad e inclusión.

Con esa orientación estratégica, el SNTE presenta una propuesta para preservar lo que consideramos una fortaleza, cambiar lo que no funciona al interior, así como para transformar con una visión humanista y pedagógica al sistema educativo en su conjunto, como lo establecen los principios filosóficos del Artículo 3º Constitucional, para que sea la escuela pública la que abra las oportunidades de desarrollo para todos y combatir las desigualdades, porque tenemos claro que la grandeza y riqueza de México la forjamos todos y debe ser distribuida con justicia y equidad entre todos.

Por lo anterior expuesto y ya en marcha la Reforma Educativa, como una organización responsable, se estableció una red de comunicación a lo largo y ancho del Estado de Nayarit cumpliendo con uno de los Ejes estratégicos

CERCANÍA ENTRE DIRIGENTES Y AGREMIADOS, para orientar a los maestros con lo establecido por La Ley, ver los alcances y perjuicios al hacer caso omiso de la reglamentación de la LSPD así como el nuevo programa de incentivos.

Ante el nuevo escenario nos preparamos para enarbolar nuestras históricas banderas entre las que destaca el eje **CERTEZA LABORAL** como la expresión más firme del respeto a los derechos de los Trabajadores de la Educación. Por ello continuamos fortaleciendo la unidad interna para garantizar la estabilidad y el resguardo de nuestros derechos y conquistas.

Para el cumplimiento de nuestra misión, de manera comprometida y solidaria, es necesario contar siempre con la mayor información que nos ayude a fortalecer la unidad, brindando al docente una seguridad laboral que le permita desarrollarse dentro de su quehacer educativo en armonía y con profesionalismo en beneficio y el de la niñez. Con esto damos cumplimiento a nuestro lema “**POR LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL PUEBLO**” (29 dic. 1943).

5.4.2 Apoyo en capacitación del magisterio

Las acciones que se emprendieron como organización responsable, fueron:

- Ubicar a cada uno de los docentes que fueron notificados para evaluarse por medio de los representantes de cada uno de los municipios y Secretarios Generales Delegacionales y Representantes de Escuela.
- Apoyo moral para la presentación del proceso de evaluación.
- Formación de equipos para brindarles todo el apoyo necesario a los docentes a través del equipo de SINADEP, y recorrer todos los municipios.
- Círculos de estudio en apoyo a la evaluación del profesorado de educación con acompañamiento y seguimiento en todas y cada una de las etapas.
- Estar al tanto de los resultados y detectar a los docentes con los resultados:

- INSUFICIENTES, para brindarles capacitación, con RESULTADO BUENO Y DESTACADO, para los docentes que se les aplicara el aumento correspondiente 41% a los docentes que laboran en los municipios de alta marginación y el 35% a los que laboran en el resto de Estado.
- Detectar a los docentes que tuvieron Resultados DESTACADO Y BUENO y que además en su clave de origen cobraban el ESTÍMULO DE CARRERA MAGISTERIAL.
- Además a los docentes que laboran en secundarias, vigilar que se les otorgara el INCENTIVO DE HORAS ADICIONALES.
- Vigilar que se les pagaran con puntualidad los INCENTIVOS ADQUIRIDOS.

5.4.3 La evaluación

Etapas

Etapa 1. Informe de responsabilidades profesionales

En esta etapa se busca identificar en qué grado el docente o técnico docente cumple con las exigencias propias de su función. Para lograrlo, se aplicarán dos cuestionarios con preguntas equivalentes, uno dirigido al docente o técnico docente evaluado y el otro a su autoridad inmediata. Se espera obtener información sobre las fortalezas y los aspectos a mejorar acerca del desempeño de los docentes y técnicos docentes con base en los aspectos señalados en los perfiles, parámetros e indicadores correspondientes.

Etapa 2. Proyecto de Enseñanza

Esta etapa se enfoca en obtener información sobre las prácticas docentes que permita una valoración auténtica de su desempeño. Para ello integrará un proyecto que consiste en elaborar una planeación didáctica, su puesta en marcha y la reflexión que hace en torno a su práctica.

Etapa 3. Examen de conocimientos didácticos y curriculares

El docente o técnico docente debe dar cuenta de los conocimientos que posee para enfrentar su práctica educativa cotidiana. Esta etapa consiste en la aplicación de un examen en el que se retoman los conocimientos y habilidades didácticas enunciados en el documento *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes en Educación Básica del Ciclo escolar 2018-2019*, relativos al currículo, la disciplina, el aprendizaje y la intervención didáctica.

PPI La Evaluación del Desempeño tiene como referente el *Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes en Educación Básica del Ciclo escolar 2018-2019* aprobado por el INEE, dicho perfil está constituido por cinco dimensiones en las que se establece de manera genérica las características y los atributos que debe mostrar este personal en el ejercicio de su función.

Esquema 2. Perfil del docente



(Básica, 2015)

5.4.4 Qué es INEE?

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) fue creado por decreto presidencial el 8 de agosto de 2002, durante el gobierno del presidente Vicente Fox Quesada.

Antes de constituirse como organismo autónomo, operó en una primera etapa, del 8 de agosto de 2002 al 15 de mayo de 2012, como un descentralizado de la Secretaría de Educación Pública y, en una segunda, del 16 de mayo de 2012 al 25 de febrero de 2013, como un descentralizado no sectorizado.

Como se establece en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, a partir del 26 de febrero de 2013 el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación se convirtió en un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

En esta nueva etapa, el INEE tiene como tarea principal evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior.

Para cumplir con ella debe:

- a. Diseñar y realizar las mediciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema;

- b. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas federal y locales para llevar a cabo las funciones de evaluación que les correspondan, y
- c. Generar y difundir información para, con base en ésta, emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación y su equidad como factor esencial en la búsqueda de la igualdad social.

Aunado a lo anterior, el INEE coordinará el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (SNEE).

5.4.5 La evaluación del desempeño docente (CNSPD)

Propósitos de la evaluación del desempeño:

Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de Educación Básica, para asegurar un nivel de suficiencia en quienes realizan funciones de enseñanza aprendizaje y que contribuya a ofrecer una educación de calidad a los educandos.

Identificar necesidades de formación de los docentes y técnicos docentes de Educación Básica, que permitan generar acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional.

Desarrollar un programa de estímulos e incentivos a través de la Evaluación del Desempeño, para definir los procesos de Promoción en la función y el Reconocimiento profesional del personal docente y técnico docente de Educación Básica.

Características de la evaluación del desempeño

Una evaluación de carácter formativo. La Evaluación del Desempeño debe identificar logros y áreas de oportunidad de los docentes y técnicos docentes en servicio, con la finalidad, por un lado, de revelar los aspectos clave que deben fortalecer en su labor de manera oportuna, y por otro lado, mejorar sus prácticas de enseñanza mediante acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica necesarias que les permitan ubicar sus avances a lo largo de su trayectoria profesional.

Una evaluación que permita identificar los conocimientos y habilidades de los docentes y técnicos docentes en servicio y la experiencia adquirida a lo largo de su trayectoria profesional, además de identificar los rasgos fundamentales, necesarios y suficientes, de una práctica de enseñanza que conduzca al aprendizaje de los alumnos de Educación Básica.

Una evaluación que recupere información sobre las condiciones del contexto en que laboran los docentes y técnicos docentes, que considere las características del entorno social y cultural y las condiciones específicas de la escuela y el aula, en que el docente y técnico docente desarrollan su práctica profesional de manera cotidiana.

CAPÍTULO VI

6. ANÁLISIS DEL NUEVO PROGRAMA DE INCENTIVOS Y LOS RETOS DEL MAGISTERIO EN NAYARIT

6.1 Descripción de testimoniales

A continuación se presenta una serie de testimoniales, a través de preguntas inducidas hacia las perspectivas y experiencias obtenidas durante el proceso de evaluación docente, teniendo como muestra de investigación a seis docentes que ya pasaron el proceso, en la primera y segunda generación de los ciclos escolares 2015-2016 y 2016-2017.

Lo anterior se basa en el siguiente cuestionario:

¿Qué significado tiene para ti la evaluación?

¿Cómo fuiste notificada sobre el proceso de evaluación?

¿Cuál fue su experiencia durante el proceso?

¿Qué resultado obtuvo?

¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente?

¿Qué accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica?

¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos?

¿Qué propuesta de mejora sugieres?

6.2 Docentes

Concentrado de respuestas sobre las entrevistas a docentes evaluados

CASOS	A	B	C	D	E	F
PREGUNTAS	RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	RESPUESTAS	RESPUESTAS
1. ¿QUE SIGNIFICADO TIENE PARA TI LA EVALUACIÓN?	Proceso indispensable para formación docente	Algo subjetivo y no cubre las expectativas del docente.	En Cierta punto buena, ya que nos preparamos a actualizarnos, pero que no sea obligatoria.	Es una manera de medir los conocimientos.	Es un proceso paulatino que permite conocer las áreas de oportunidad y fortalezas que se tienen. Una mirada introspectiva hacia mi labor docente permite reflexionar desde una óptica medible del trabajo realizado	Instrumento que se utiliza para comprobar el grado de conocimientos.
2. ¿CÓMO FUISTE NOTIFICADO?	Correo electrónico	Por medio del director de la escuela, tan solo un mes antes de que terminara el proceso	Por correo electrónico.	Por medio del director de la escuela.	Por un oficio y posteriormente por correo electrónico	Por un correo electrónico

3. ¿CUÁL FUE TU EXPERIENCIA EN EL PROCESO?	De incertidumbre Desgastante, estresante. No hubo apoyo por parte de las autoridades, únicamente del SINADEP por parte del SNTE. Desgaste económico ya que las asesorías extras nos costaron a nosotros, el traslado a los lugares donde se nos proporcionó el servicio de apoyo	Estresante, pesado por la premura del tiempo, todo un caos ya que a los compañeros se les notificó 4 meses antes y a mí un mes antes.	De confusión, no sabía ni como iniciar, muchas versiones, distintos puntos de vista, al final una experiencia llena de aprendizaje.	Enfrentarme a cosas nuevas y retomar mis debilidades y práctica de mis fortalezas	Fue algo desconcertante, no me la esperaba, me generó estrés, debido a la múltiple información que circulaba en los medios de comunicación, aunado a la incertidumbre porque fui del primer grupo de evaluados	Estresante porque no había información.
4. ¿QUE RESULTADO OBTUVO?	Destacada	Suficiente	Suficiente	Bueno	Bueno	Destacado
5. ¿CUÁLES SON LAS FORTALEZAS Y AREAS DE MEJORA PARA EL PROCESO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE?	La planeación y la evaluación	Fortalezas son pocas ya que la evaluación no se enfoca a lo que realmente importa, el alumno y su aprendizaje	Aprendes mucho, te preparas más compartir ideas y puntos de vista	Las áreas de mejora fueron, la integración de expedientes de evidencias y su argumento	Lo bueno es el incentivo y el incremento de horas , lo malo que no son los criterios correctos para hacerlo	Que como docente pude reconocer mis errores para poder elevar la calidad de la educación

<p>6. ¿QUE ACCESIBILIDAD TIENE EL PROGRAMA DE P.F.I.H.A.?</p>	<p>Es complicado con poca accesibilidad, debido a que cambian las reglas de operación y salimos perjudicados sobre todo los del primer grupo de evaluados</p>	<p>Poca accesibilidad, ya que no hay horas suficientes para otorgarles a los docentes.</p>	<p>Poca accesibilidad, solamente con resultado DESTACADO, puedes acceder a los dos beneficios, incentivo y horas adicionales</p>	<p>Muy poca deficiente y mucha burocracia, muchas trabas</p>	<p>Es limitado, existen las dudas, fui del primer grupo evaluado y es hora que no regulan el incentivo</p>	<p>Poca, en el primer grupo fue obligatoria, posteriormente voluntaria, se asignaron cuotas por estado y como no se completó de todas formas nos obligaron a hacer la evaluación. Difícil para la promoción, tardan en otorgar el incentivo y hay casos que todavía no se entrega.</p>
<p>7. QUE DEFICIENCIAS Y/O ERRORES CREES QUE TIENE EL PROGRAMA ?</p>	<p>Mucha burocracia además de las afectaciones que tuvimos principalmente los que nos evaluamos en el primer grupo</p>	<p>Deficiencias muchas, no hay capacitación por la parte oficial, tienes que buscar por tus propios medios para la asesoría, tardado el proceso para el reconocimiento del pago</p>	<p>Muchos errores, se pagan a algunos y a otros no, ya que por cualquier detalle rechazan los trámites de validación. En unos estados de la república pagan antes que en otros.</p>	<p>La obligatoriedad y la amenaza constante. Sigue existiendo desorganización y desinformación</p>	<p>Desorganización, desinformación, se me notificó dos años consecutivos que sería evaluada, eso no es factible, ya que no se completa la primera fase. Además evalúan sin que tenga uno tenga el perfil de la asignatura de la que estoy impartiendo, aquí el problema es</p>	<p>Muchas, ya que no se cuenta con el recurso de horas suficientes para el otorgamiento de horas.</p>

					cuando se me iban a asignar las horas adicionales no me las dieron por no tener el perfil. Falta de capacitación de la parte oficial, solo apoyo por parte del SNTE, gracias a los compañeros de SINADEP con un equipo de voluntarios que se desplazó por todo el estado en cada una de las etapas	
8. ¿Qué PROPUESTA DE MEJORA SUGIERES?	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación constante con las autoridades correspondientes • Que los logros sean permanentes 	Que se tomen en cuenta otros factores como ANTIGÜEDAD, PREPARACIÓN y algunos PROYECTOS adicionales.}que haya capacitación, asesoría y acompañamiento por la parte oficial sobre todo para los que trabajamos en la región serrana, ya que viajar a la capital es costoso	Que haya evaluadores capaces, ya que estamos a expensas del punto de vista de los evaluadores. Además que la evaluación seas VOLUNTARIA.	Que sea acorde al contexto de cada docente. Volver al sistema de Carrera Magisterial,	Mejor organización que la evaluación sea VOLUNTARIA, sobre todo que se nos brinde asesoría y acompañamiento	Que se haga un diagnóstico a los docentes, que se implementen cursos de capacitación por la parte oficial ya que solo el Sindicato, Sección 20 a través de los asesores de SINADEP, que nos pudieron apoyar en el proceso.

6.3 Análisis de casos

De los 6 docentes entrevistados fueron 2 con resultado DESTACADO, 2 con resultado BUENO y 2 con resultado SUFICIENTE. 1 docente labora en la región serrana, otro más en la costa y 4 en la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit

Se puede decir que en base a las preguntas hechas a los docentes evaluados, las respuestas coinciden:

Respuesta 1, coinciden en que las evaluaciones son procesos indispensables en la formación docente, hasta cierto punto buena, que sirve para medir los conocimientos, actualizarse, que les permite conocer las áreas de oportunidad, pero también que la evaluación es subjetiva y que no cubre las expectativas del docente.

Respuesta 2, 2 de los docentes fueron notificados por medio del director de la escuela y los otros 4 por medio del director de la escuela, y los demás vía correo electrónico.

Respuesta 3, en esta respuesta todos coinciden en su punto de vista, mencionan que fue desgastante, estresante, sin apoyo en asesoría y acompañamiento por parte de las autoridades responsables, solamente tuvieron el apoyo del grupo de maestros que se capacitaron por parte de SINADEP, perteneciente a la Sección 20 del SNTE, y además pagaron asesorías extras, quedando desgastados también en lo económico, desinformación porque ni las autoridades tenían claridad de los procesos, los rumores en los distintos medios de información.

Respuesta 4 El resultado obtenido de los docentes fueron, 2 DESTACADO, 2 con resultado BUENO y otros 2 con resultado SUFICIENTE.

Respuesta 5 Los docentes coinciden en que son pocas las fortalezas, las áreas de mejora es que aprendieron a hacer la integración de expedientes de evidencias y la planeación argumentada, como docentes pudieron ver sus errores, en que fallaban, así mejorar sus prácticas para elevar la calidad educativa.

Respuesta 6 En cuanto a la accesibilidad del programa mencionan que es poca o nula, complicados los procesos, desgastantes y no hay recurso suficiente para beneficiar a los docentes sobre todo a los que vivieron la primera etapa, a eso le agregamos que a partir de la descentralización de la nómina y traslado a FONE, hubo muchos rechazos en la validación por cuestiones de diferencia en los Centros de Trabajo, errores en R.F.C., EN CURP entre otros. Es momento que muchos de los maestros evaluados no han recibido el incentivo.

Respuesta 7 En este aspecto los docentes mencionan que deficiencias hay muchas, demasiada burocracia, demasiada desinformación, falta de asesoría y acompañamiento en todos los procesos por parte de los responsables de la Coordinación del Servicio Profesional Docente, ellos pagan adicionalmente asesorías aparte, solo tuvieron el apoyo del equipo de SINADEP del SNTE, que los evaluadores deben de ser neutros y especializados, que elijan a los docentes y los evalúen de acuerdo a su perfil y por último consideran que la evaluación no debe de ser obligatoria.

Respuesta 8. Las propuestas de mejora que hacen son las siguientes:

- Mejor organización y coordinación entre los programas involucrados.
- Que primeramente haya un diagnóstico a los docentes a evaluar.
- Que la evaluación no sea estándar, que sea acorde al contexto de las regiones donde laboran los docentes.
- Que se tomen en cuenta la antigüedad, preparación y proyectos adicionales.
- Que los evaluadores sean neutros y capaces.
- Que los logros, tanto de incentivos como de horas adicionales sean permanentes.
- Que la evaluación sea voluntaria.

6.4 Consecuencias del proceso de evaluación en el magisterio

6.4.1. Psicológicos

Frustración ante ¿Cómo elaborar el proyecto de enseñanza y la planificación argumentada? Esto sucede porque no se les dio la capacitación y Orientación adecuada a los compañeros docentes que fueron evaluados, sobretodo en el primer grupo que fueron seleccionados al azar y algunos notificados a destiempo, desinformación por parte de las autoridades, acudían a la Coordinación y no les daban información fidedigna, cambio de fechas para la elaboración de la carpeta de evidencias.

El alto índice de estrés, generado por la incertidumbre de la forma en que serían evaluados ya que no solo fue en examen de conocimiento, y este con un tiempo limitado para contestar el examen con personal que los estaba vigilando el tiempo que duraba el examen, el horario que manejaron en las notificaciones que fue hora del centro y nosotros no manejamos con horario del pacífico, muchos maestros quedaron fuera del proceso por este motivo.

Otro factor importante fue el temor de enfrentarse a la era de la tecnología ya muchos de los que se evaluaron tenían total desconocimiento del manejo de las computadoras, se vieron OBLIGADOS a tomar cursos intensivos forzosos puesto que no permitían que nadie los acompañara, no le temían al examen pero sí a no poder usar las computadoras, esto limitaba más el tiempo real de preparación para la evaluación ya que dedicaron bastante tiempo en enseñarse a usar la tecnología.

El temor de reprobar el examen por no tener la información en tiempo y forma, ya que no hubo un diagnóstico de cada uno de los docentes evaluados mucho menos capacitación por la parte oficial para tener las herramientas suficientes para enfrentar todo el proceso de evaluación.

Baja autoestima en caso de resultar con resultado negativo al enfrentarse al proceso de evaluación, por el desprestigio generado en las campañas anticipadas en los medios de comunicación y el temor a señalamientos posteriores por parte de la sociedad.

La mayoría de los docentes presentó trastornos de ansiedad y afectaciones neurológicas, desde el momento de la notificación de que iban a ser evaluado, no tanto el miedo el examen, sino por las amenazas de que iban a ser cesados como estaba en estipulada originalmente la Reforma Educativa, en lo personal me tocó platicar con la mayoría de los docentes y pude verificar la situación en la que se encontraba cada uno de ellos, la ausencia de la autoridad en cuanto al acompañamiento y que jamás les dieron palabras de aliento y darles seguridad.

6.4.2 Sociales

Campaña de desprestigio permanente generalizado hacia la figura del docente, en todos los medios de comunicación, presión social por quedar reprobados y ser señalados por los padres de familia, alumnos y propios compañeros que si pasaron el examen, afectaciones de la imagen que tendrían con los alumnos y padres de familia, generando empoderamiento en los padres de familia, aunado a esto la conformación de los Consejos de Participación Social donde los padres de familia tienen autoridad en los centros escolares demeritando la noble labor del magisterio, así la figura docente queda endeble aunque con los alumnos sea el mejor maestro al impartir sus clases y sacar el mejor lugar en los concursos de las diferentes asignaturas, el maestro es señalado con el status de *insuficiente*, hasta que en sus dos oportunidades quede en status, *suficiente*, *bueno* o *destacado*.

6.4.3 Riesgo de Certeza Laboral

Preocupación total por perder la función docente, ya que cuando se presentó la iniciativa de Ley venía con carácter punitivo, donde se mencionaba que al tener tres oportunidades y no acreditarlas quedaban cesados, posteriormente con las modificaciones que se hicieron, después de las tres oportunidades y no pasar el examen tendrían que cambiar de función y en otra dependencia de gobierno; con la armonización de la Ley se logró que si se cambiaban de función se quedaran dentro de la misma dependencia sin perder su derechos adquiridos, pese que no hubo ni capacitaciones ni acompañamiento los

maestros se enfrentaron a este proceso desgastante confiando en que nunca serían desamparados por su organización sindical.

En vista de todo lo anterior expuesto, se crea a nivel nacional el SINADEP por parte del **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación**, donde en un primero momento se capacitaron a docentes como *Tutores Presenciales y Tutores Virtuales*, creando una plataforma para diplomados y apoyar a los docentes en la preparación (TOTALMENTE GRATUITA), tanto en los procesos de los que se iban a evaluar; como a los que voluntariamente quisieron prepararse para posteriores procesos de evaluación.

6.4.4 Económicos

En el aspecto económico tenemos bastantes situaciones en contra, uno de ellos es la centralización de la nómina, antes del año 2015 se pagaban en oficinas centrales en cada uno de los estados, a partir de 2015 se hace una conciliación para efectos de validar cada uno de los conceptos de pago, donde el 70% de los docentes en general salieron perjudicados por la falta de organización administrativa en los departamentos de Recursos Humanos, al no ubicar con anticipación a cada uno de los docentes en el centro de trabajo donde laboran, ya que existe mucha movilidad de personal en todo el Estado, de Nayarit por diferentes causas: defunciones, bajas por jubilación, bajas por invalidez, renuncias, ascensos, y todos esos movimientos no los hacen en la documentación requerida, solo hubo el movimiento de personal físicamente y no en papel como se debe de hacer, por lo tanto quedaron ubicados en un centro de trabajo pero cobrando en el anterior, y toda esta situación generó que se atrasaran los pagos en la mayoría de los docentes.

Ya implementada la Reforma Educativa y puestos en marcha los programas donde los maestros tendrían que ser evaluados, tuvieron que buscar asesorías adicionales pagando de cursos particulares a falta de oportunidades de asesoría por parte del

Servicio profesional Docente al no ofertar cursos a los docentes a evaluarse, privando con esto de oportunidad para aspirar al incentivo docente. (K1).

El traslado de los compañeros que viven en lugares alejados en la región serrana o costera, tenían que trasladarse a donde hubiera la oportunidad de que se les brindara la oportunidad de asesoría ya que en el lugar de trabajo no contaban con luz, mucho menos de internet, y donde había internet la señal era muy deficiente.

Otra situación en relación al aspecto económico es la falta de pago del incentivo a algunos docentes, que a pesar de haber salido con resultado **DESTACADO**, no pueden cobrar el incentivo, ya que al momento de hacer la validación y tienen algún detalle como por ejemplo R.F.C. o CURP mal, o estén desubicados en centro de trabajo(que laboran en una escuela y su pago sale en otra escuela) los rechazan y el trámite que se tiene que hacer lleva tiempo, ya que la validación no se hace en oficinas centrales en cada uno de los estados sino que se validan en la ciudad de México en la Coordinación Nacional de Promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica.

Adicionado a esto se hace una modificación a la Ley de Coordinación Fiscal, donde se establece en el Artículo 25 que no se pueden hacer pagos atrasados con más de 45 días.

CAPÍTULO V.

7. EXPERIENCIA LABORAL PROFESIONAL, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Experiencia Laboral:

Respecto a la experiencia personal se puede decir que de acuerdo a lo aprendido en el **ITESO** durante la permanencia en la Maestría en política y Gestión Pública, puedo comentar que en materia de políticas públicas, particularmente de la que es objeto de estudio para la elaboración de este Trabajo de Obtención de Grado, desarrollando la temática sobre el **Programa de Incentivos de Promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en la Educación Básica**, es sabido con certeza que desde la implementación se presentaron problemas de organización y operación en dicho programa federal, los motivos son diversos, ya que el fondo de la Reforma Educativa, de la cual se desprende la política pública en materia de incentivos, fue la obligatoriedad, y lo punitivo de las evaluaciones a las que fueron convocados los docentes de todo el país.

Particularmente en el caso del Estado de Nayarit, se tiene la oportunidad de estar desde el nacimiento del Programa de Incentivos en la Coordinación Estatal del mismo, donde se comprueba el desgaste, físico, económico, social y emocional de los docentes en los cuatro periodos, donde los maestros primeramente se les obligó a hacer el examen de desempeño, donde dependiendo del resultado que se obtuvo, podían o no acceder a los “beneficios” que ofrece el Programa, el docente tenía derecho al 35% de incremento salarial y horas adicionales en zona económica urbana (60%) siempre y cuando tuviera un resultado **DESTACADO**, y 41% de incremento salarial y horas adicionales si obtenía un resultado **DESTACADO y BUENO** en zona económica rural, donde solo se consideraron dentro de este rubro solo tres municipios del Estado de Nayarit, Huajicori, Del

Nayar y La Yesca; y por ultimo solamente el beneficio (en teoría) de horas adicionales a todo aquel docente que estuviera en los niveles de secundarias generales, secundarias técnicas y educación física de todos los niveles, y menciono en teoría, porque solamente un número reducido de docentes fueron beneficiados con las horas adicionales, por diversos motivos, ya estaban sujetos a las horas vacantes que hubiera en el plantel educativo, o en otro plantel cercano, a las jubilaciones, renunciaciones o defunciones que se presentaran, podían acceder a ellas siempre y cuando fueran de la asignatura en la cual los docentes fueron evaluados, ya que de acuerdo a los criterios para la Promoción en La Función por Horas Adicionales, menciona que para poder acceder a las horas adicionales tenía que contar con Plaza Definitiva y desempeñarse frente a grupo, tener perfil específico para el personal en funciones docentes, técnico docentes señaladas en las convocatorias del Concurso de Ingreso y para el ciclo escolar correspondiente, además de contar con el grado académico de acuerdo al área de conocimientos establecido para el tipo de evaluación, en concordancia con el nivel modalidad o tipo de servicio y a la asignatura, disciplina, tecnología o taller impartido. (Docente, 2017).

Lo anterior mencionado fue una de las situaciones que impidió que algunos docentes no pudieran acceder al beneficio de las Horas Adicionales, puesto que estaban frente a grupo con una asignatura diferente a su perfil profesional y ese fue un impedimento determinante, puesto que si en la Coordinación se le asignaban los módulos de horas adicionales, en el momento de presentar documentos que se solicitaban como la plantilla de personal de la estructura ocupacional, se podía verificar que no estaban impartiendo la asignatura correspondiente a su perfil, y de nada le servía el haber obtenido un resultado satisfactorio.

Otra situación que impidió el beneficio económico fue no tener en propiedad las claves presupuestales de su plaza, (código 10) **ya que por errores administrativos** en oficinas centrales de los Servicios de Educación Pública,

nunca se corrigió en tiempo y forma el código 95, en el Formato Único de Personal que significa interino ilimitado.

Esta situación fue recurrente en varios docentes, y el trámite para poder tener Base definitiva o **código 10 es bastante burocrático**, puesto que todo trámite se tiene que enviar a validación a la Coordinación Nacional de Promoción en la Función por Incentivos y horas Adicionales en Educación Básica y la Coordinación a su vez lo envía para pago a FONE, ya que a partir de 2015 se centraliza la nómina y ya es México quien paga.

Aunado a estas situaciones está, otra que es la desubicación de los docentes; esto es, algunos docentes laboran en un centro de Trabajo y cobran en nómina en otro centro de trabajo y para la Coordinación, si no acredita con documentación que está laborando en el centro de trabajo donde fue evaluado el docente, piensan que son “aviadores” y detienen el trámite y ahí pasa otro tiempo más sin que ellos puedan cobrar.

Otra de las limitantes para poder cobrar el beneficio del incentivo es que a algunos maestros que tienen mal su R.F.C. o su C.U.R.P. no pasó el trámite por error al subir los datos a la plataforma, este trámite es bastante complicado y afectó junto con lo anteriormente señalado a los docentes, ya que de acuerdo a la Ley de Coordinación fiscal no se pueden realizar pagos que excedan a 45 días después de la gestión, y es muy tardado el trámite de reclamo, hasta el momento se tiene conocimiento que son cientos de maestros que llevan más de un año sin poder cobrar lo que por derecho les corresponde:

Artículo 26-A.- El ejercicio de los recursos en materia de servicios personales a que se refiere el artículo anterior, se sujetará a lo siguiente:

I. La Secretaría de Educación Pública establecerá un sistema de administración de nómina, a través del cual se realizarán los pagos de servicios personales a que se refiere el artículo anterior. Para tal efecto, las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, emitirán las disposiciones que deberán observar las entidades federativas para registrar cada nómina. El sistema de administración de nómina deberá identificar al menos el nivel, tipo y modalidad educativa y la clave del centro de trabajo a la que corresponda la plaza.

Las autoridades educativas de las entidades federativas deberán proporcionar a la Secretaría de Educación Pública toda la información que ésta les requiera en términos de este artículo;

II. Las autoridades educativas de las entidades federativas deberán, en los plazos y condiciones establecidos en las disposiciones a que se refiere la fracción anterior, registrar en el sistema de administración de nómina la información relativa a los movimientos del personal que modifiquen cada nómina.

La información que las autoridades educativas de las entidades federativas registren en el sistema de administración de nómina, deberá corresponder a aquélla registrada en el Sistema de Información y Gestión Educativa a que se refiere el artículo 12, fracción X, de la Ley General de Educación;

III. Con base en la información registrada en el sistema de administración de nómina, la Secretaría de Educación Pública verificará que ésta corresponda con la contenida en el Sistema de Información y Gestión Educativa y solicitará a las autoridades educativas de las entidades federativas, la validación de la nómina correspondiente a cada una de ellas.

Una vez validada la información por las autoridades educativas de las entidades federativas, la Secretaría de Educación Pública solicitará a la Tesorería

de la Federación, realizar el pago correspondiente, con cargo a los recursos que correspondan del Fondo a cada entidad federativa;

IV. Los recursos correspondientes a la nómina a que se refiere el artículo anterior serán pagados, por cuenta y orden de las entidades federativas en su calidad de patrones, a sus empleados del servicio educativo, a través de transferencias electrónicas a respectivas cuentas bancarias, salvo que los mismos se encuentren en localidades en donde no haya disponibilidad de servicios bancarios; en este último caso la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determinará la forma y los medios a través de los cuales se entregarán los recursos correspondientes.

La Secretaría de Educación Pública se coordinará con las entidades federativas para que los pagos de nómina se realicen solamente al personal que cuente con Registro Federal de Contribuyentes con Homoclave, de acuerdo con las disposiciones aplicables;

V. Los pagos deberán hacerse por las cantidades líquidas que correspondan a cada empleado, considerando las cantidades devengadas en el periodo de pago correspondiente.

En todo caso, sólo procederán pagos retroactivos hasta por cuarenta y cinco días naturales, siempre y cuando se acredite la asistencia del personal durante dicho periodo en la plaza respectiva, debiendo precisar la autoridad educativa de la entidad federativa el tipo de plaza y el periodo que comprende.

En los casos en que por causa no imputable al personal no se realice el pago, a solicitud del interesado y conforme al procedimiento establecido en su caso, los pagos no realizados deberán efectuarse en un plazo no mayor a 30 días;

VI. La Secretaría de Educación Pública retendrá y enterará las cantidades que por ley deban pagarse por concepto de impuestos y seguridad social, de conformidad con la normatividad aplicable; así como, otras cantidades que, en su caso, deban retenerse con base en la instrucción correspondiente de la autoridad educativa de la entidad federativa. (Diputados, 2018)

Uno de los casos que atrajo la atención es la de un directivo que se evaluó en la última etapa, y es motivo plantearlo en este trabajo porque a pesar de haber obtenido un resultado DESTACADO, en la Coordinación Nacional de Promoción en la Función por incentivos rechazan el trámite, el motivo que labora en uno de los municipio de alta pobreza lo cual parece absurdo, ya que este motivo no es una limitante para que el maestro se haya preparado a conciencia.

Ya se ha sustentado su caso con todos los elementos, y se está en espera de obtener una respuesta favorable. Y así como este caso, se ha llevado con todo el sustento necesario absolutamente todos los casos que se tienen errores hasta México pero lo tardado de la burocracia sigue afectando a los docentes. (Legislativo, 2014)

Recomendaciones

Partiendo de la experiencia laboral antes mencionada, se pueden puntualizar las siguientes recomendaciones, que sin duda alguna no cambiaran el esquema original, pero si dar alternancia a cambios favorables dentro de la autonomía estatal en la armonización del programa de Incentivos en la Función Docente.

Es por eso que:

- Informar al participante en el proceso de Evaluación Docente de manera certera y eficaz, con documentos rectores y oficiales, para generación de certidumbre del involucrado y así enfrentarse con motivación y seguridad.

- Primeramente se tiene que regular el estatus de nombramiento definitivo (código 10) en todos los sujetos a evaluar, verificado la preparación académica de cada participante en la asignatura en la cual se va a evaluar, evitando que en dado caso sean acreedores a incentivos, los puedan adquirir sin ningún problema administrativo.
- Llevar a cabo una evaluación diagnóstica, para constatar las fortalezas y áreas de oportunidad de los participantes, a efectos de dar acompañamiento y asesoría personalizada en caso de así requerirlo, preparar al docente para posterior evaluarlo, así evitar problemas emocionales, sociales, económicos y físicos; donde ponen en riesgo la certeza laboral.
- Facilitar las condiciones favorables en materia de Evaluación del Desempeño Docente, para garantizar resultados encaminados al Incentivo Docente y mejorar su calidad de vida.
- Crear espacios favorables como instituciones encargadas en la preparación y capacitación por parte del patrón, a través de círculos de estudio o capacitaciones presenciales y a distancia, para coadyuvar el proyecto de enseñanza para la evaluación docente con pertinencia y efectividad, de manera gratuita y con cobertura estatal regionalizada, evitando el desgaste económico de los participantes.
- Desburocratizar los trámites de validación de los docentes participantes, a fin de que se agilicen los trámites de pago y se puedan resolver con eficacia todos los casos que tengan algún problema en cada situación,

CONCLUSIONES

Durante el sexenio del presidente de la República Mexicana, Lic. Enrique Peña Nieto se postularon algunas Reformas en diversos campos productivos del país, uno de ellos fue en la Educación Pública; que ha causado múltiples problemas en el desarrollo del magisterio, donde el más

relevante es “Alta incertidumbre en los docentes dentro del proceso de evaluación para la permanencia, generando desestabilidad emocional, física, laboral y familiar, impactando en el rendimiento académicos de los procesos educativos; No existe una información clara del impacto que ha tenido el programa de estímulos para el profesorado en el estado de Nayarit y por tanto se desconocen los efectos que estos han tenido en el mejoramiento de la calidad educativa en el afán de identificar los retos futuros que este representa”.

Es por eso que a continuación se presentan las siguientes reflexiones:

- Durante el desarrollo de este documento de investigación se tiene argumentos precisos y confiables sobre información relacionada con la temática, dando pie a una certidumbre para abordar con seguridad y motivación el proceso antes mencionado; complementado con la capacitación por personal altamente calificado para estos temas.
- La investigación **PERSPECTIVAS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA EN MATERIA DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS**, es una oportunidad sumamente importante para quienes en un presente y futuro momento sean evaluados, y a su vez tengan herramientas que sin duda alguna darán paso, a las condiciones favorables para la adquisición del incentivo en la función docente, se hace mención a la capacitación como alternancia para este tema, la participación del SINADEP, a los docentes involucrados, con acceso gratuito y con flexibilidad de horarios, atendiendo a todo un estado con asesorías regionalizadas presenciales y virtuales, con monitoreo por personas expertas en la materia; donde a su vez se les facilita información detallada y precisa de dicho proceso.

- La evaluación docente es necesaria para elevar el desempeño profesional del maestro perteneciente al Sistema Educativo Mexicano, donde cada uno de los integrantes deben de ejecutarla sin temor o riesgo laboral, pero sin embargo, todo debe de tener un tiempo, forma y ejecución basado en procesos pertinentes para llevarla a cabo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Villanueva Luis F. (1992). *El Estudio de las Políticas Públicas*. México: Porrúa.
- Básica, P. d. (31 de mayo de 2015). *Promoción en la Función Nayarit*. Obtenido de Promoción en la Función Nayarit: <http://promocionenlafuncion.sepen.gob.mx/>
- Comisionado, O. e. (2010). *Políticas Públicas y Presupuestos con perspectiva de Derechos Humanos. Manual de las Servidoras y Servidores Públicos*. México.
- Coneval. (2015). *Estadística de pobreza extrema Nayarit*. Obtenido de https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Nayarit/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx
- Díaz de la Torre Juan, M. V. (2013). *Visión Colectiva de una Profesión*. México: Editorial del Magisterio.
- Diputados, C. d. (30 de 01 de 2018). *Ley de Coordinación Fiscal*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/31_300118.pdf
- Docente, C. N. (Julio de 2017). *Criterios para la Promoción en la Función por Horas Adicionales*. México, México: SEPEN.
- Forbes, R. (20 de Agosto de 2018). *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/en-vivo-amlo-y-pena-nieto-dan-mensaje-sobre-la-transicion/>
- Jornada, L. (12 de Diciembre de 2018). *La Jornada*. Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/12/13/iniciativa-para-derogar-reforma-educativa-a-comisiones-8029.html>
- Legislativo, P. (10 de Marzo de 2014). *Secretaría de Educación Pública (MX)*. Obtenido de Secretaría de Educación Pública (MX): <https://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/9db15657-4ea9-47fe-9fe6-4a6181040a2c/nayarit.pdf>
- Martínez Bordón Arcelia, N. A. (2018). *La Reforma Educativa a revisión: apuntes y reflexiones para la elaboración de una agenda educativa 2018-2024*. México: La Biblioteca.
- Mauricio, M. (2008). La Importancia de la ética en el análisis de las políticas públicas. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 5-32.
- Mauricio, O. G. (Diciembre de 2007). *Conceptos Básicos en el Análisis de la Políticas Públicas*. Chile: Conserjo Editorial Raúl Atria, Eolo Díaz.
- Nayarit, C. d. (10 de Marzo de 2014). <http://sep.gob.mx>. Obtenido de <https://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/9db15657-4ea9-47fe-9fe6-4a6181040a2c/nayarit.pdf>
- Pública, S. d. (23 de Enero de 2014). www.sep.gob.mx. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=documento+donde+viene+el+plan+sectorial+2013->

2018&oq=documento&aqs=chrome.1.69i57j35i39j0j35i39j0l2.6589j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Razo, V. O. (2007). *Banderas al Viento*. Colima, Col.: Sericolor. Diseñadores e Impresores. S:A: de C.

Salazar Vargas, C. (2009). Revista Opera No. 9. *La evaluación y el análisis de políticas públicas*. Bogotá, Bogotá, Colombia: Universidad Externadode Colombia .

Salazar, V. C. (1994). *La definición de Política Pública*. México.

SEP-SNTE. (2011). *Programa Nacional de Carrera Magisterial*. México: SEP-SNTE.

Subirats, J. K. (2008). *Análisis y Gestión de Políticas Públicas*. España: Ariel, S.A.

<https://www.google.com/search?q=im%C3%A1genes+de+la+escuela+del+plan+de+11+a%C3%B1os&oq=i&aqs=chrome.0.69i59l2j35i39j69i60l3.1364j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://www.google.com/search?q=IM%C3%81GENES+DE+LA+ESCCUELA+RURAL+EN+M%C3%89XICO%7D&oq=im%C3%A1genes+&aqs=chrome.1.69i59l3j35i39j69i57j69i60.5152j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://transparencia.nayarit.gob.mx/resources/uploads/utn/pdfs/PIDE%202013-2018%20UT%20NAYARIT.pdf>

GLOSARIO

PARA LOS EFECTOS DE LA PRESENTE LEY SE ENTENDERÁ POR:

Actualización: A la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionadas con el servicio público educativo y la práctica pedagógica;

Aplicador: A la persona física seleccionada por la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado con la función temporal y específica de auxiliar en la aplicación de los instrumentos de evaluación a que se refiere esta Ley, autorizado conforme a los procedimientos y criterios que determine el Instituto;

Autoridades Educativas: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal y a las correspondientes en las entidades federativas y municipios;

Fracción reformada DOF 19-01-2018

Autoridad Educativa Local: Al ejecutivo de cada una de las entidades federativas, así como a las entidades que, en su caso, establezcan para la prestación del servicio público educativo;

Fracción reformada DOF 19-01-2018

Capacitación: Al conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos, capacidades o habilidades complementarias para el desempeño del Servicio;

Educación Básica: A la que comprende los niveles de preescolar, primaria y secundaria en todas sus modalidades, incluyendo la educación indígena, la especial y la que se imparte en los centros de educación básica para adultos;

Educación Media Superior: A la que comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes;

Escuela: Al plantel en cuyas instalaciones se imparte educación y se establece una comunidad de aprendizaje entre alumnos y docentes, que cuenta con una estructura ocupacional autorizada por la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado; es la base orgánica del sistema educativo nacional para la prestación del servicio público de Educación Básica o Media Superior;

Evaluación del desempeño: A la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica;

Evaluador: Al servidor público que conforme a los lineamientos que el Instituto expida se ha capacitado, cumple con el perfil correspondiente y cuenta con la certificación vigente para participar en los procesos de evaluación con ese carácter, conforme a lo establecido en esta Ley;

Formación: Al conjunto de acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de educación superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico-prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación;

Incentivos: A los apoyos en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y/o reconocer los méritos; 3 de 32

Indicador: Al instrumento utilizado para determinar, por medio de unidades de medida, el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, capacidad, objetivo o meta, empleado para valorar factores que se desean medir;

Ingreso: Al proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente;

Instituto: Al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;

Ley: Al presente ordenamiento;

Marco General de una Educación de Calidad: Al conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio, con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación;

Nombramiento: Al documento que expida la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser:

a) Provisional: Es el Nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses;

b) Por Tiempo Fijo: Es el Nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido, y

c) Definitivo: Es el Nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de esta Ley y de la legislación laboral;

Organismo Descentralizado: A la entidad paraestatal, federal o local, con personalidad jurídica y patrimonio propio que imparta Educación Media Superior;

Parámetro: Al valor de referencia que permite medir avances y resultados alcanzados en el cumplimiento de objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función o actividad;

Perfil: Al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente;

Permanencia en el Servicio: A la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales;

Personal con Funciones de Dirección: A aquél que realiza la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, y tiene la responsabilidad de generar un ambiente escolar conducente al aprendizaje; organizar, apoyar y motivar a los docentes; realizar las actividades administrativas de manera efectiva; dirigir los procesos de mejora continua del plantel; propiciar la comunicación fluida de la Escuela con los padres de familia, tutores u otros agentes de participación comunitaria y desarrollar las demás tareas que sean necesarias para que se logren los aprendizajes esperados.

Este personal comprende a coordinadores de actividades, subdirectores y directores en la Educación Básica; a jefes de departamento, subdirectores y directores en la Educación Media Superior, y para ambos tipos educativos a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes conforme a la estructura ocupacional autorizada;

Personal con Funciones de Supervisión: A la autoridad que, en el ámbito de las escuelas bajo su responsabilidad, vigila el cumplimiento de las disposiciones normativas y técnicas aplicables; apoya y asesora a las escuelas para facilitar y promover la calidad de la educación; favorece la comunicación entre escuelas, padres de familia y comunidades, y realiza las demás funciones que sean necesarias para la debida operación de las escuelas, el buen desempeño y el cumplimiento de los fines de la educación.

Este personal comprende, en la Educación Básica, a supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector de inspección, jefes de enseñanza o cualquier otro cargo análogo, y a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes en la Educación Media Superior;

Personal Docente: Al profesional en la Educación Básica y Media Superior que asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de los alumnos en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo;

Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica: Al docente que en la Educación Básica y Media Superior cumple con los requisitos establecidos en la presente Ley y tiene la responsabilidad de brindar a otros docentes la asesoría señalada y constituirse en un agente de mejora de la calidad de la educación para las escuelas a partir de las funciones de naturaleza técnico-pedagógica que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado le asigna. Este personal comprende, en la Educación Media Superior, a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes;

Personal Técnico Docente: A aquél con formación técnica especializada formal o informal que cumple un perfil, cuya función en la Educación Básica y Media Superior lo hace responsable de enseñar, facilitar, asesorar, investigar o coadyuvar directamente con los alumnos en el proceso educativo en talleres prácticos y laboratorios, ya sea de áreas técnicas, artísticas o de deporte especializado;

Promoción: Al acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos;

Reconocimiento: A las distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones;

Secretaría: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal;

Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela: Al conjunto de apoyos, asesoría y acompañamiento especializados al Personal Docente y Personal con Funciones de Dirección para mejorar la práctica profesional docente y el

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

Para los efectos del Programa de promoción en la Función por Incentivos y Horas Adicionales en Educación Básica se entenderá por:

Autoridades Educativas: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal, a las Autoridades Educativas Locales y a las correspondientes en los estados, (...) y municipios;

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente: Al órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, operativa y de gestión, quien ejerce las atribuciones que corresponden a la Secretaría en materia del Servicio Profesional Docente;

Educación Media Superior: A la que comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes;

Evaluación del desempeño: A la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica;

Incentivos: A los apoyos en dinero o en cualquier otra modalidad por el que se otorga o reconoce al personal del Servicio Profesional Docente para elevar la calidad educativa y/o reconocer los méritos;

Instituto: Al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación;

Ley: A la Ley General del Servicio Profesional Docente;

Nombramiento: Al documento que expida la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser:

a) *Provisional:* Es el Nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses;

b) *Por Tiempo Fijo:* Es el Nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido, y

c) *Definitivo:* Es el Nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de esta Ley y de la legislación laboral;

Organismo Descentralizado: A la entidad paraestatal, federal o local, con personalidad jurídica y patrimonio propio que imparta Educación Media Superior;

Perfil: Al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente;

Personal de Asignatura: Son aquéllos cuyo nombramiento varía entre 1 y 19 horas semana mes y se ocupan de la docencia.

Personal de Carrera: son quienes cumpliendo con todos los requisitos, poseen nombramientos por 20, 30 o 40 horas semana mes en plazas de jornada, desempeñan labores docentes, técnico docentes o de asesoría técnica pedagógica y actividades establecidas para tal fin.

Personal Docente: Al profesional en la Educación Básica y Media Superior que en la Escuela y, en consecuencia, es responsable del proceso de enseñanza aprendizaje, promotor, coordinador, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo;

Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica: Al docente que en la Educación Básica y Media Superior cumple con los requisitos establecidos en la presente Ley y tiene la responsabilidad de brindar a otros docentes la asesoría señalada

y constituirse en un agente de mejora de la calidad de la educación para las escuelas a partir de las funciones de naturaleza técnico-pedagógica que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado le asigna. Este personal comprende, en la Educación Media Superior, a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes;

Personal Técnico Docente: Aquél con formación técnica especializada formal o informal que cumple un perfil, cuya función en la Educación Básica y Media Superior lo hace responsable de enseñar, facilitar, asesorar, investigar o coadyuvar directamente con los alumnos en el proceso educativo en talleres prácticos y laboratorios, ya sea de áreas técnicas, artísticas o de deporte especializado;

Programa: Al presente instrumento.

Promoción: Al acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos;

Secretaría: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal.

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

Subsecretaría: A la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría.

Subsistemas: A los que imparten Educación Media Superior, de carácter público y que de manera enunciativa y no limitativa se describen a continuación:

a) Subsistemas centralizados: Son aquellos que forman parte de la Administración Pública Federal Centralizada. A esta categoría pertenecen los planteles de las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM) y Dirección General de Bachillerato (DGB);

- b) Subsistemas Coordinados:** Son aquellos que forman parte de la Administración Pública Federal Paraestatal. A esta categoría pertenecen, el Colegio de Bachilleres (COLBACH), el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP CM y Oaxaca) y el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI), incluidos sus planteles;
- c) Subsistema desconcentrado de la Secretaría de Cultura del Gobierno Federal:** A esta categoría pertenecen los planteles del Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA);
- d) Subsistemas estatales:** A esta categoría pertenecen los planteles dependientes centralmente de los gobiernos de las entidades federativas, y
- e) Subsistemas descentralizados de los Gobiernos de las Entidades Federativas:** A esta categoría pertenecen los colegios estatales de CONALEP, los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTES) y los Colegios de Bachilleres estatales (COBACH) u otros Organismos Descentralizados de los Gobiernos de las Entidades Federativas que impartan Educación Media Superior.

INEE. Instituto Nacional para la Evaluación Educativa.

SINADEP. Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente.

SNTE. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación

ANEXOS

TESTIMONIALES

CASO A

Nombre del Docente: Eunice.

Centro de Trabajo: Esc. Sec. General No. 44 “Severiano Ocegueda Peña”

Lugar de La Escuela: Tepic, Nayarit

Perfil del Docente: Maestría En Educación Y Ciencias

Periodo de Evaluación: 2015-2016

1.- **¿Qué significado tiene para ti la evaluación?** Un proceso indispensable en la formación docente.

2.- **¿Cómo fuiste notificada sobre el proceso de evaluación?** La notificación fue vía correo electrónico.

3.- **¿Cuál fue su experiencia durante el proceso?** Mi experiencia a lo largo de la evaluación para la permanencia fue de preocupación y notable desventaja, debido a que no existían antecedentes del proceso que nos permitieran tener nociones de cómo hacer las cosas, predominando principalmente la desinformación y la descontextualización, pues incrementaba cada vez más la rumorología, generando miedo e inseguridad por las consecuencias laborales que se decían, pues aún no publicaban la LGSPD, además de incertidumbre por no saber claramente lo que teníamos que hacer en la etapa del expediente de evidencias, pues no hubo asesores y de los que se hacían llamar como tal, (pagándoles) no me convencían sus recomendaciones y sugerencias, por lo que decidí jugármela sola analizando personalmente todos los documentos y equivocarme por mi falta de comprensión, pues me sentiría mal si le creo a alguien que tampoco tenía la experiencia en ese momento, todo por mi falta de responsabilidad al no revisar y analizar la teoría que se publicaba en páginas oficiales, las cuales eran muy pocas.

Debido a que no existían asesorías, analicé todos los documentos que se ofrecían y decidí apoyarme en dos documentos que fueron clave para todo mi proceso de evaluación, el primero es el de “perfiles, parámetros e indicadores” y el segundo fue “etapas, aspectos, métodos e instrumentos”, las analicé a profundidad, y fueron las que hicieron posible que hiciera el expediente de evidencias de enseñanzas, pues no había guías tan claras como las actuales para realizar las respuestas a las preguntas.

Además, tampoco habían subido el temario para realizar el examen de conocimientos a la plataforma del SPD, sólo los documentos PPI, EAMI, por lo que continuamos trabajando el mismo circulo de estudio, hasta que nos enteramos que en la Sección 20 del SNTE había un grupo de compañeros que estaban apoyando a los compañeros que serían evaluados, gracias a ellos pudimos ampliar un poco más la información.

El 19 de Noviembre se me notifica a través de e-mail que no envié mis evidencias y que tenía como fecha límite el 24 de Noviembre del 2015, pues de lo contrario saldría afectada en el proceso, muy preocupada envié correo a todos los lugares que pude, donde incluía el comprobante de envío del expediente y la copia de un correo previo con dudas que nadie me aclaró sobre el envío.

Sobre los resultados, éstos se me entregaron antes del resto de los profesores, por estar participando en el proceso de evaluadores, fue en el mes de Febrero 2016, cuyo dictamen señalaba haber obtenido un nivel destacado con 1435 puntos. No pude contenerme y lo di a conocer, pues era un excelente resultado de mucho trabajo.

De nueva cuenta volvió mi preocupación al no verme incluida en la lista publica de resultados de permanencia, la cual estaban considerando en la entidad para otorgar los estímulos, teniendo que enviar de nuevo correos, lo cual sí fue resuelto.

El 17 de Marzo del 2016 envían un nuevo dictamen con resultado diferente, en el cual también era destacado, pero con 1532 puntos de 1600 como puntaje limite. Lejos de alegrarme, me preocupé, pues según los lineamientos para promoverme al nivel k2, debo superar mi puntaje anterior y éste último era demasiado alto. Por lo que solicité una explicación a mis autoridades en CDMX, atreviéndome a solicitar mi primer puntaje, la respuesta de la autoridad federal fue que habían sido muy estrictos en evaluarlos y que fue necesario equiparar la revisión y los puntajes con los del resto de los profesores con el fin de contar con las mismas oportunidades y beneficios que derivan del Nivel del desempeño alcanzado.

Antes del mes de Mayo del 2015, la entidad convoca a destacados de secundarias generales para que decidiéramos elegir entre horas adicionales o el aumento del 35% llamado nivel K1. No firmé la hoja y me puse a investigar, varios maestros y yo encontramos que la entidad estaba malinterpretando la información y así lo comunicó la

autoridad federal a la autoridad local. La entidad corrige la mala interpretación y nos comunica que otorgará ambos estímulos.

El estímulo se comienza a pagar a partir de Mayo del 2016 con retroactivo desde el 16 de febrero del mismo año con 35% en las horas con las que se participó. En mi caso participé con 18 horas en Biología, de las cuáles solo había obtenido el incentivo económico de 8 horas, pues se generó un error en el analítico con mi clave de 10 horas, que actualmente ya está resuelto.

Inició el siguiente ciclo escolar y no había horas en mi asignatura, además de que comenzó a utilizarse de nuevo el termino arraigo, por lo que no me pudieron asignar horas debido a que el espacio para aumentar un módulo se dio en una escuela donde había otra compañera también evaluada y a la que también le correspondían horas adicionales por su resultado, pese a ser la primera en la lista.

Actualmente no he podido realizar el proceso de permanencia 2018 los profesores que participamos en permanencia del año 2015, ya que no se han terminado de evaluar por primera vez los docentes, cuando la ley establece que mínimo cada 4 años debemos presentarlo para poder aspirar a más horas o al siguiente nivel de estímulos económicos K2.

Todo el proceso antes, durante y después estuvo lleno de voluntad para conservar el empleo y mejorar las condiciones como profesionista, sin embargo, ha sido muy accidentado pues generó sensaciones de frustración, estrés, desconfianza e incertidumbre, debido al engaño por parte de algunas autoridades, por los obstáculos que van generando de un día para el otro sin ver las afectaciones ocasionadas después de meses de trabajo diario.

4.- ¿Qué resultado obtuvo? Destacada

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente? La Planeación y la evaluación.

6.- ¿Que accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica?

Complicado pues cambian las formas de asignación de horas. El resultado de mi evaluación fue de un puntaje de 1532 puntos del total de 1600 como puntaje limite. Lejos de alegrarme, me preocupé, pues según los lineamientos para promoverme al nivel K2, debo superar mi puntaje anterior y éste último era demasiado alto. Por lo que solicité una

explicación a mis autoridades en CDMX, atreviéndome a solicitar mi primer puntaje, la respuesta de la autoridad federal fue que habían sido muy estrictos en evaluarnos y que fue necesario equiparar la revisión y los puntajes con los del resto de los profesores con el fin de contar con las mismas oportunidades y beneficios que derivan del Nivel del desempeño alcanzado.

Antes del mes de Mayo del 2015, la entidad convoca a destacados de secundarias generales para que decidiéramos elegir entre horas adicionales o el aumento del 35% llamado nivel K1. No firmé la hoja y me puse a investigar, varios maestros y yo encontramos que la entidad estaba malinterpretando la información y así lo comunicó la autoridad federal a la autoridad local. La entidad corrige la mala interpretación y nos comunica que otorgará ambos estímulos.

El estímulo se comienza a pagar a partir de Mayo del 2016 con retroactivo desde el 16 de febrero del mismo año con 35% en las horas con las que se participó. En mi caso participé con 18 horas en Biología, de las cuáles solo había obtenido el incentivo económico de 8 horas, pues se generó un error en el analítico con mi clave de 10 horas, que actualmente ya está resuelto.

Inició el siguiente ciclo escolar y no había horas en mi asignatura, además de que comenzó a utilizarse de nuevo el termino arraigo, por lo que no me pudieron asignar horas debido a que el espacio para aumentar un módulo se dio en una escuela donde había otra compañera también evaluada y a la que también le correspondían horas adicionales por su resultado, pese a ser la primera en la lista.

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? Mucha burocracia además de las afectaciones que nos hicieron a los que nos evaluamos en el primero momento, puesto que de un año a otro cambian las reglas de operación en el primer momento otorgan 1 módulo a los que salimos destacados y bueno y en el segundo momento dos independientemente del resultado obtenido, además de que no se me ha pagado el 35% correspondiente al K1 en las horas del módulo que me asignaron.

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres? Coordinación constante con las autoridades correspondientes y profesionalismo para con los maestros evaluados, que los logros obtenidos sean permanentes y no como se maneja, que son y temporales ya que mucho esfuerzo nos ha costado la preparación. Desgaste físico, emocional, mucho tiempo invertido, descuidando a la familia.

CASO B

Nombre del Docente: Lorenzo.

Centro de Trabajo: Esc. Sec. General "Cuauhtémoc"

Lugar de La Escuela: Puente De Camotlán, Mpio. De La Yesca, Nayarit

Perfil del Docente: Ingeniero

Periodo de Evaluación: 2016-2017

1.- ¿Qué significado tiene para ti la evaluación?

Se me hace algo subjetivo y que en este caso no cubre las expectativas de los docentes

2.- ¿Cómo fuiste notificado sobre el proceso de evaluación?

Por medio del director un mes antes, cuando él recibió la notificación y la contraseña para evaluarme.

3.- ¿Cuál fue su experiencia durante el proceso?

Estresante, muy pesado por la premura del tiempo, fue un caos a marchas forzadas tuve que hacer todo el proceso evaluativo siendo que a la mayoría de los compañeros se les notificó des 4 meses antes de iniciar el proceso.

4.- ¿Qué resultado obtuvo? Suficiente

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de la evaluación docente? Pues fortalezas son pocas ya que la evaluación no se enfoca en lo que realmente importa que es el alumno y su aprendizaje

6.- ¿Qué accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica?

Muy poca accesibilidad ya que no hay horas de asignación en las escuelas secundarias tanto generales como técnicas

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? Son muchas deficiencias en el proceso evaluativo, No hay capacitación por la parte oficial, tienes que buscar con tus propios medios para la asesoría; es muy tardado el proceso para el reconocimiento y pago de los incentivos a los maestros que salieron con resultado destacado

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres? Que se tomen en cuenta como anteriormente lo hacían la antigüedad la preparación y algunos proyectos adicionales para fortalecer el proceso, que haya capacitación, asesoría en tiempo y forma y para los maestros que trabajamos en localidades marginadas que se nos brinde asesoría en las comunidades, ya que viajar a la capital es muy costoso. Y un punto importante, que no se confíen de los medios electrónicos para dar la notificación ya que si no tienes correo electrónico o en la secretaría lo tienen mal no puedes enterarte a tiempo.

CASO C

Nombre del Docente: Francisco.

Centro de Trabajo: Esc. Sec. Técnica No. 22 “Nayarit”

Lugar de La Escuela: Yago, Mpio. De Santiago Ixcuintla, Nayarit

Perfil del Docente: Lic. En Ciencias Sociales

Periodo de Evaluación: 2017-2018

1.- ¿Qué significado tiene para ti la evaluación?

En cierto punto es buena, nos sirve para prepararnos, actualizarnos pero que no sea obligatoria, es mejor sea voluntaria.

2.- ¿Cómo fuiste notificada sobre el proceso de evaluación?

Por un correo de Servicio Profesional Docente

3.- ¿Cuál fue su experiencia durante el proceso?

Varia confusión, no sabes al inicio como iniciar, muchas versiones distintos puntos de vista, pero al final todo fue muy interesante y una experiencia llena de aprendizaje

4.- ¿Qué resultado obtuvo? Suficiente

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente? Aprender mucho, prepararte más, planificación eficiente, compartir ideas y puntos de vista, entre otras.

6.- ¿Que accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica?

Muy poca accesibilidad solamente con resultado DESTACADO puedes acceder al incentivo económico y son muy cuadrados con la calificación

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? Son muchos que se pagan a algunos y a otros no, ya que por cualquier detalle rechazan los y trámites, en algunos estados pagan primero y otros no.

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres? Que haya evaluadores capaces, ya que estamos a expensas del punto de vista de los evaluadores y que la evaluación sea voluntaria.

CASO D

Nombre del Docente: Ninfa.

Centro de Trabajo: Escuela Sec. Técnica No. 65

Lugar de La Escuela: Col. Vistas De La Cantera, Tepic, Nayarit

Perfil del Docente: Licenciada En Español

Periodo de Evaluación: 2015-2016

1.- ¿Qué significado tiene para ti la evaluación? Es una manera de medir los conocimientos de los docentes en servicio

Sirve para medir aptitudes, conocimientos y/o cualquier habilidad personal o de grupo

2.- ¿Cómo fuiste notificada sobre el proceso de evaluación? A través de mi director

3.- ¿Cuál fue su experiencia durante el proceso? Enfrentarme a cosas nuevas y retomar mis debilidades y práctica de fortalezas

4.- ¿Qué resultado obtuvo? Bueno

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente?

Las áreas de mejora integración de expedientes de evidencias y su argumento, esto es lo que me fortaleció

6.- ¿Que accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica? Muy poca y deficiente, mucha burocracia, muchas trabas.

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? La obligatoriedad (proceso punitivo) Sigue existiendo la desorganización y desinformación

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres?

Que sea acorde a las condiciones del contexto.

Volver al sistema de carrera magisterial, evaluar por interés de promoción, y el resultado de los alumnos a cargo del profesor

CASO E

Nombre del Docente: Amelia.

Centro de Trabajo: Esc. Secundaria General No. 2 “Juventino Espinoza”

Lugar de La Escuela: Col. Centro Tepic, Nayarit

Perfil del Docente: Licenciada En Español

Periodo de Evaluación: 2015-2016

1.- ¿Qué significado tiene para ti la evaluación? Es un proceso paulatino que permite conocer las áreas de oportunidad que se tienen y las fortalezas con las que se cuenta. Es una mirada introspectiva hacia mi labor como docente, permite reflexionar desde una óptica medible el trabajo realizado.

2.- ¿Cómo fuiste notificada sobre el proceso de evaluación? Por medio de un oficio girado por el departamento de secundarias generales y posteriormente se confirma esta notificación vía correo electrónico enviado desde México por el servicio profesional docente.

3.- ¿Cuál fue su experiencia durante el proceso? Fue algo desconcertante debido a que no me lo esperaba, género estrés debido a la múltiple información que circulaba en los medios de comunicación, aunado a la incertidumbre porque fui de la primera lista de evaluados.

4.- ¿Qué resultado obtuvo? Bueno

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente? Bueno la asignación de horas o incremento a sueldos, malo que no son los instrumentos ni criterios correctos para hacerlo

6.- ¿Qué accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica? Es algo limitado y lento porque existen las

deudas de lo estipulado fui parte de la primera lista de evaluados y es hora que no regulan el incentivo.

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? Sigue existiendo la desorganización y desinformación porque a mí se me notifico dos años consecutivos que sería evaluada lo cual no es factible porque no se ha completado la primera fase.

Además evalúan sin tener perfiles y ahí no estriba el problema porque para evaluarte puedes hacerlo aun cuando no tengas estudios sobre el área a evaluarte pero como se tienen horas base o en propiedad, debes hacerlo, lo injusto es que después no quieren darte el incentivo (deben aclarar sobre este punto, que no recibirás el beneficio sólo te evaluaras) y falta de capacitación por parte oficial. Solo recibimos invitación por parte de SNTE con un gran equipo que se desplazó por todo el estado para atender a los docentes a evaluar en cada uno de los periodos.

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres? Organizarse y que sea una evaluación abierta como lo era antes (voluntaria) de todas maneras una evaluación no deja ver si realmente eres funcional en lo práctico, sobretodo que se nos brinde asesoría, el único apoyo que tuve fue por medio de los asesores del SNTE sección 20 por el SINADep

CASO F

Nombre del Docente: Jorge.

Centro de Trabajo: Esc. Secundaria General No. 55,

Lugar de La Escuela: Col. Cd. Del Valle, Tepic, Nahyarit

Perfil del Docente: Maestría En Ciencias De La Educación

Periodo de Evaluación: 2015-2016

1.- ¿Qué significado tiene para ti la evaluación?

Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de conocimientos.

2.- ¿Cómo fuiste notificado sobre el proceso de evaluación? Por un correo electrónico

3.- ¿Cuál fue su experiencia durante el proceso? Estresante, porque no había información sobre la evaluación se desconocía todo.

4.- ¿Qué resultado obtuvo? DESTACADO

5.- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de mejora para el proceso de evaluación docente? Que como docente pude reconocer mis errores para poder elevar la calidad en la educación

6.- ¿Que accesibilidad tiene el programa de Promoción en la Función por Incentivos y Horas adicionales en Educación Básica? Poca. Al principio fue obligatoria para algunos y después, cuando fue voluntaria no todos podían por las cuotas que pusieron a evaluarse por entidad

Es difícil para promoción ya que no cuenta con horas o plazas para cubrir el total de los promocionarlo que obtienen resultados satisfactorios; tardan en entregar el incentivo y en ocasiones no lo entregan

7.- ¿Qué deficiencias y/o errores crees que tiene el programa de incentivos? La dependencia que tiene ante sindicato y parte oficial sobre las vacantes a otorgar

Tiene muchas ya que no tiene la capacidad de horas libres para otorgar a los docentes

8.- ¿Qué propuesta de mejora sugieres?

Que primeramente se haga un diagnóstico a los docentes para saber de dónde se va a partir para poderlos evaluar, y que se implementen cursos de capacitación por la parte oficial, ya que solo el Sindicato Sección 20 a través de los asesores de SINADEP, nos pudieron apoyar sobre la marcha.

EVIDENCIAS DEL EQUIPO DE SINADEP Y DOCENTES QUE SE CAPACITARON EN LOS DIFERENTES CICLOS ESCOLARES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA ACCEDER AL *PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN POR INCENTIVOS Y HORAS ADICIONALES EN EDUCACIÓN BÁSICA,*



PERSONAL DE SINADEP BRINDANDO ASESORIA PERSONALIZADA



PERSONAL DE SINADEP DANDO ASESORÍA



INICIANDO ASESORÍA A UN GRUPO DE DOCENTES A EVALUAR.



EQUIPO ESTATTAL DE SINATEP



AL FRENTE EQUIPO DE SINADEP Y AL FONDO LOS DOCENTES EVALUADOS