



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 092., D.F. AJUSCO

Licenciatura en Administración Educativa

Modalidad de trabajo recepcional

Tesina

Recuperación de experiencia profesional

LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTES DENTRO DE

“CENDI SANTIAGO”

Que para obtener el título de Licenciada en Administración

Educativa

PRESENTA:

Nava López Jocely Jazmin

Asesor:

Director de Tesis: Juan Carlos Pérez López

México, D.F Agosto 2022

Dedicatorias

Primeramente agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mis padres Guillermina López Montiel y José Luis Nava Ascencio “Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más conquistada. Orgullosa de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

A mis hermanos Luis Enrique Nava López, Jonathan Nava López Fernando Nava López y mi hermana Elizabeth Nava López que en el día a día con su presencia, respaldo y cariño me impulsan para salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos.

A mi hijo, eres mi orgullo y mi gran motivación, libras mi mente de todas las adversidades que se presentan, y me impulsas a cada día superarme en la carrera de ofrecerte lo mejor. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado tantas grandes cosas, tal vez mi vida sería un desastre sin ti.

Muchas gracias hijo, porque sin tu ayuda, no habría logrado desarrollar con éxito mi proyecto. Te amo hijo.

A mi esposo, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome, te lo agradezco muchísimo, amor.

A mi tutor Juan Carlos Pérez López. Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado. Usted formo parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesite; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

GRACIAS...

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	4
1.1 ORÍGENES DE CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL	11
1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
1.2.1 FUNCIONES DE CADA ÁREA.....	15
1.3 DIMENSIÓN SOCIAL.....	21
1.4 DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS	22
1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.	24
CAPÍTULO II.	
LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTES.....	27
2.1 NECESIDADES DEL PROFESORADO PARA SU PROFESIONALIZACIÓN.....	32
2.2 EL ROL DEL PROFESOR.....	34
2.3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DOCENTES.	39
DERECHOS Y OBLIGACIONES	39
2.4 LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES.	41
2.5 LA FORMACIÓN INICIAL Y LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTE.....	45
CAPITULO III.	
EL CONOCIMIENTO DEL DOCENTE	48
3.1 LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	50
3.2 ANÁLISIS	51
3.3 EVALUACIÓN DIAGNOSTICA.....	53
3.4 RESULTADOS	63
3.5 CONCLUSIÓN	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS	71
DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente.	71
Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.	71

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la profesionalización docente, en los últimos años se ha buscado implementar estrategias que impulsen la calidad académica de los profesores que son parte fundamental de la educación formal en el Sistema Educativo Mexicano, cuyos niveles son; educación inicial, educación básica, educación media superior y la educación superior. Y así mejorar el aprovechamiento escolar y brindar a los estudiantes un aprendizaje de calidad, en lo cual una parte sustantiva para lograr la profesionalización de los docentes es el compromiso de superación personal.

De esta manera, los objetivos que guiaron el desarrollo de la investigación fueron los siguientes:

- Analizar el significado y el sentido de la profesionalización docente.
- Valorar las expectativas y motivos de profesionalización en los aspirantes a la licenciatura.

Por las consideraciones anteriores se presenta el interés de identificar las necesidades de la profesionalización docente, por medio del diseño de instrumentos que permitan hacer un diagnóstico para identificar aspectos que benefician o limitan la profesionalización docente, en el cual el factor más importante en la elaboración del presente proyecto de investigación fue la participación de los docentes, ya que fueron objeto del estudio que se realizó en el CENDI SANTIAGO.

A continuación se detalla a grandes rasgos, en tres capítulos que integra el presente trabajo de investigación, la manera en que se desarrolló la temática.

En el primer capítulo se hace mención al contexto en que se desarrolló la investigación como lo son su contexto interno y externo del CENDI, personal académico, su misión, visión y valores institucionales; así como la infraestructura y estructura del CENDI y se menciona mi experiencia profesional dentro del CENDI SANTIAGO y se detalla con precisión la importancia de la profesionalización docente.

En el segundo capítulo menciono algunos aportes teóricos al respecto con la intención de contextualizar el presente tema de investigación, en este apartado aludo algunos conceptos como son: la profesionalización docente, el rol del docente, las necesidades del profesorado para su profesionalización, la formación inicial y la profesionalización de los docentes elementos básicos para el análisis educativo.

En el tercer capítulo se describe la metodología que se realizó la cual hace referencia al sustento práctico del proyecto de investigación en el CENDI SANTIAGO para indagar sobre cuáles son las necesidades y obstáculos que se enfrenta el personal docente para su profesionalización. La evaluación diagnóstica realizando una encuesta a los docentes arrojando los resultados que me ayudaron a observar la importancia de una profesionalización docente dentro del CENDI SANTIAGO.

En la investigación se destacan cuatro elementos: el sujeto (investigador), el objeto (tema a investigar), los medios (recursos que se necesitan para realizar la investigación) y el fin (el propósito que se pretende alcanzar).

Así mismo; se presentan las conclusiones obtenidas en el análisis de los resultados, por otro lado se presentan los anexos con el instrumento que se aplicó, para la recopilación de la información de la profesionalización docente.

El último apartado corresponde a las referencias bibliográficas utilizadas para el sustento teórico del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I.

EXPERIENCIA PROFESIONAL.

Mi experiencia profesional comienza realizando el servicio social en la Unidad Departamental de Servicios Educativos, J.U.D. de Capacitación y Desarrollo de Personal. Delegación Xochimilco dentro del Centro de Desarrollo Infantil Santiago (CENDI SANTIAGO) apoyando en área de dirección, cuando entre a realizar el servicio social colaboramos tres personas a todos nos fue asignado actividades.

Las actividades administrativas fueron las siguientes:

- Asistencia de personal. Llevar control de la asistencia y faltas del personal.
- Apoyar en dar el desayuno y comida. Darles de comer a los niños de maternal y preescolar I.
- Difundir al personal el reglamento interno del CENDI SANTIAGO.
- Vigilar que se proporcione sin distinción alguna la debida atención y cuidados a todos los niños y niñas inscritos en el CEND I SANTIAGO.
- Auxiliar a las educadoras en el momento de lavado de manos y cepillado de dientes.
- Auxiliar a los niños y niñas en caso de emergencia que se encuentran inscritos en el CENDI SANTIAGO.
- Vigilar que se encuentren en los archivos del CENDI SANTIAGO el expediente individual de los niños.
- Elaborar escritos para las solicitudes de materiales, pagos, alimentos
- Supervisar que el área de trabajo esté limpia.
- Llevar el control de pagos mensuales de cada alumno.

Mi experiencia profesional cuenta con dos periodos; el primer periodo comienza en el Jardín de Niños PRINCETO en el año 2011 como profesora de talleres (manualidades y cocina) ya que no contaba con experiencia profesional con las siguientes condiciones:

- 1) Horario de 7:00 a 15:00 horas.
- 2) Firmar la libreta de asistencia de los maestros a la entrada y a la salida.
- 3) A cargo de la planificación de KI, KII Y KIII (una por cada grupo)
- 4) Entregar la planeación de cada grupo semanalmente.
- 5) Asistir y participar en la junta de consejo técnico.
- 6) Encargada de todo lo referente a control de esfínteres.
- 7) Mantener el salón en perfecto orden.
- 8) Cambiar la decoración del salón cada mes.
- 9) El periódico mural cada mes (responsables las tres maestras)
- 10) Llevar un buen control y dar un buen uso al material de la escuela, así como mantenerlo en orden.
- 11) Informar del material requerido para los trabajos para la semana siguiente a primera hora los jueves por escrito.
- 12) Participar en la organización de los festivales, dos al año.
- 13) Participar en las ceremonias cívicas los lunes.
- 14) Responsable de subir la bandera y retirarla los días de la ceremonia cívica.

A los seis meses de trabajar dentro del Jardín de Niños PRINCETON me dan la oportunidad de impartir la materia de computación a los tres niveles KI, KII y KIII. Elaborando la planeación semanal basada en los tres campos formativos. Concluyo el ciclo escolar 2011-2012 con satisfacción personal y profesional. Firmo contrato para comenzar el ciclo escolar 2012- 2013 donde me dan la oportunidad de ser profesora de la materia de matemáticas de K-I, K-II y K-III con las siguientes actividades:

- Entregar planeación semanal de cada grupo (una por cada grupo)
- Mantener el salón en perfecto orden.
- Participar en la junta de consejo técnico.
- Firmar la libreta de asistencia de los maestros a la entrada y a la salida.
- Horario de 7:00 a 15:00 horas.

- Cambiar la decoración del salón cada mes.
- El periódico mural cada mes (responsables las tres maestras)
- Llevar un buen control y dar un buen uso al material de la escuela, así como mantenerlo en orden.
- Informar del material requerido para los trabajos para la semana siguiente a primera hora los jueves por escrito.
- Participar en la organización de los festivales, dos al año.
- Participar en las ceremonias cívicas los lunes
- Dar la bienvenida a los alumnos.

Por ejemplo, una de las planeaciones que realice en su momento:

Planeación semanal.

PRINCETON KINDER

GRADO Y GRUPO: K-II

CICLO ESCOLAR: 2012 – 2013

MAESTRA: JOCELY NAVA LOPEZ

FECHA: 8 DE ENERO AL 11 DE ENERO

2013

CAMPO FORMATIVO Y COMPETENCIA	APRENDIZAJE ESPERADOS	SITUACION DIDACTICA/SECUENCIAS DE ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIALES
<p>PENSAMIENTO MATEMATICO</p> <p>Construye objetos y figuras geométricas tomando en cuenta sus características</p>	<p>Nombra, observa, compara objetos y figuras geométricas describe sus atributos con su propio lenguaje y adopta paulatimamente un lenguaje</p>	<p>El tangram</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dar inicio con la actividad reuniendo al grupo en semicírculo. ● Invitarlos a observar la lámina de las figuras geométricas y recordar con ellos sus nombres y 	4 días	<p>Materiales: Figuras geométricas, hojas marcadoras, crayolas, hojas de colores, libro juego y aprendo con mi material de preescolar</p>

	<p>convencional. Lados rectos y curvas, largos cortos y largos caras planas y curvas; nombra las figuras.</p> <p>Describir semejanzas y diferencias que observa al comparar objetos de su entorno, así como figuras geométricas entre sí.</p> <p>Reconoce, dibuja- con uso de retículas y modela formas geométricas planas y con volumen en diversas posiciones. Construye figuras geométricas doblando o cortando, uniendo y separando sus partes, juntando varias veces una misma figura.</p> <p>Crea figuras simétricas mediante doblado, recorte y uso de retículas.</p> <p>Usa y combina formas</p>	<p>características.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entregar a cada niño una figura del tangram. Dar tiempo para que ellos lo observen y manipulen. ● Preguntar si ¿alguien recuerda como se llama esa figura? ● ¿Cómo son?, ¿de qué colores son las figuras? Enlistar la descripción ● Pedir que comparen sus figuras y las clasifiquen. ● Tomar el libro de JUEGO Y APRENDO CON MI MATERIAL DE PREESCOLAR, ubicar la lámina del tangram y figuras geométricas y trabajar con la lámina del libro. ● Elaborar en su cuaderno las figuras geométricas que usaron en el tangram. ● Pedir a los niños que con hojas de colores elaboren varias figuras geométricas en sus libretas. ● Realizar una exposición con las figuras geométricas y pedir que vallan comentando que figuras elaboraron <p>Evaluación:</p>		
--	--	--	--	--

	geométricas para formar otras.	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar con ellos que figuras conocen ahora como son, que hace diferentes una de otras. ● Que han aprendido ● Donde encontramos las figuras geométricas. ● Que dificultades presentaron al elaborar sus figuras. ● Que les resultó fácil y que difícil. 		
--	--------------------------------	---	--	--

Trabaje durante todo el ciclo escolar 2012 – 2013 como profesora de matemáticas en los tres niveles K-I, K-II y K-III elaborando tres planeaciones diferentes (una por cada grupo). Durante el tiempo que labore en el Jardín de Niños PRINCETON observo algunas anomalías una de ellas fue que dentro del kínder se presentaba la maestra encargada de la materia de español como directora del plantel fue ella quien me contrata y da pago a todas las profesoras.

Incluso un día llega supervención de SEP donde nos damos cuenta que ante las autoridades de educación pública el director del plantel es otra persona que labora dentro del jardín de niños. Es ahí donde comienzan problemáticas administrativas dentro del plantel y con las autoridades ya que posteriormente les llega una demanda por el nombre del Jardín de Niños ya que no contaban con la licencia para poder utilizar dicho nombre. Con todo esto a concluir el ciclo escolar deciden cerrar el kínder por dicha demanda cuando sucedió esto varias maestras ya habíamos firmado contrato para el siguiente año escolar en cual es cancelado por el cierre del Jardín de Niños.

En el año 2014 comienza el segundo periodo en mi experiencia profesional por lo que regreso al CENDI SANTIAGO donde realice el servicio social, con un contrato

por honorarios sustituyendo a una maestra por incapacidad por cuatro meses con el cargo de auxiliar educativo en K-III apoyando en las tareas a la profesora Juana Sánchez.

Las actividades que desarrolle durante este tiempo fueron:

HORARIO	ACTIVIDADES
7:00 a 7:10	Firmar lista de asistencia.
7:10 a 7:25	Recibir a los niños, se hace el filtro con ayuda de la enfermera. Asignando a los niños a sus aulas correspondientes.
7:20 a 8:30	Dar la bienvenida a los niños en el salón y comenzar con las actividades pedagógicas. Se entrega la planeación a dirección
8:30 a 9:10	Proporcionar el desayuno a cada alumno a mi cargo K-II.
9:10 a 10:30	Continuar con las actividades pedagógicas.
10:30 a 11:00	Recreo.
11:00 a 11:30	Lavado de manos y dar colación.
11:30 a 13:00	Continuar con las actividades pedagógicas.
13:00 a 13:40	Darles de comer a los niños.
13:40 a 14:00	Alistar a los niños para entregarlos con sus papás (cepillado de dientes, limpiar la carita y lavado de manos)

El CENDI SANTIAGO atiende a niños de 2 años a 5 años 11 meses de edad, (este nivel inicial trata de promover el desarrollo íntegro del niño con respeto y dignidad, pretendiendo ayudarlo en los cambios) ofrece un servicio educativo a partir de las necesidades e intereses de los niños en sus diferentes edades, dentro del CENDI SANTIAGO los niños se agrupan por edad de la siguiente manera:

Maternales	De 2 años a 2 años 11 meses
Preescolar I	De 2 años 11 mes a 3 años 11 meses
Preescolar II	De 3 años 11 meses a 4 años 11 meses
Preescolar III	De 4 años 11 meses a 5 años 11 meses

El CENDI responde como un espacio educativo posee identidad propia y una misión, visión y valores institucionales centrados en la atención integral del desarrollo, la formación y los aprendizajes del alumnado.

Actualmente me encuentro en la dirección con el cargo de auxiliar administrativo con un horario de 7:00 a 15:00 horas encargadas de las tareas mencionadas a continuación:

- Atendiendo quejas y sugerencias que se reciben respecto a los servicios del CENDI
- Implementar medidas de seguridad que garanticen la entrada y salida de los niños al CENDI, de forma segura y ordenada
- Verificar que todo personal que integre el CENDI se encuentre dentro del área de trabajo asignada en el horario establecido
- Vigilar aspectos de seguridad en las instalaciones del CENDI con el fin de garantizar la protección de cada niño.
- Vigilar que los temas educativos vistos sean de acuerdo con los programas de estudio de educación preescolar.
- Elaborando reportes estadísticos que se entregan a las autoridades
- Agendar las actividades a realizar dentro y fuera del CENDI

- Vigilar que se encuentra en los archivos del CENDI la documentación actualizada del personal
- Asistir a las juntas de consejo técnico
- Vigilar que el personal encargado durante el filtro de entrada atienda las peticiones de los padres de familia.
- Convocar a los padres de familia a cada firma de boletas para darles a conocer logros de su hijo
- Llevar control de incidentes dentro del CENDI
- Observar en el filtro las condiciones de higiene del niño y niña (uñas cortas, no estar enfermos, cabello corto en caso de los niños y el peinado en caso de las niñas)
- Vigilar que se encuentren en los archivos del CENDI el expediente individual de los niños de cada área técnica
- Elaborar escritos para las solicitudes de materiales, pagos, alimentos
- Supervisar que el área de trabajo esté limpia.

1.1 ORÍGENES DE CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

Consideramos conveniente hacer un poco de historia sobre lo que conocemos actualmente como Centro de Desarrollo Infantil. Se puede distinguir tres periodos relevantes. El primero se caracterizó por el servicio ofrecido que consistió en el cuidado y guarda de los niños a estos establecimientos se le denominó guarderías. El segundo periodo continuó con el carácter asistencial y se enriqueció con procedimientos de estimulación temprana. Con el tercer periodo aparece el aspecto educativo al incorporarse, tendiente a fortalecer la intervención pedagógica.

Antecedentes

“El primer establecimiento de este tipo del que se tiene noticia en México, funciono en las instalaciones del mercado del Volador en 1873, en el que se adaptó un local para que los niños tuvieran un sitio donde jugar, en tanto sus madres trabajaban.

En 1865 la Emperatriz Carlota Amalia crea “La Casa de Asilo de la Infancia”, en donde las damas a su servicio dejaban temprano a sus hijos.

En 1869 se funda “El Asilo San Carlos” donde los hijos pequeños de las mujeres trabajadoras recibían alimentos y cuidado durante la jornada laboral de sus madres. Este fue el primer intento oficial de brindar el servicio.

En 1887 la señora Carmen Romero de Díaz funda “La Casa Amiga de la obrera”, en la cual se cuidaba a los hijos menores de madres trabajadoras.

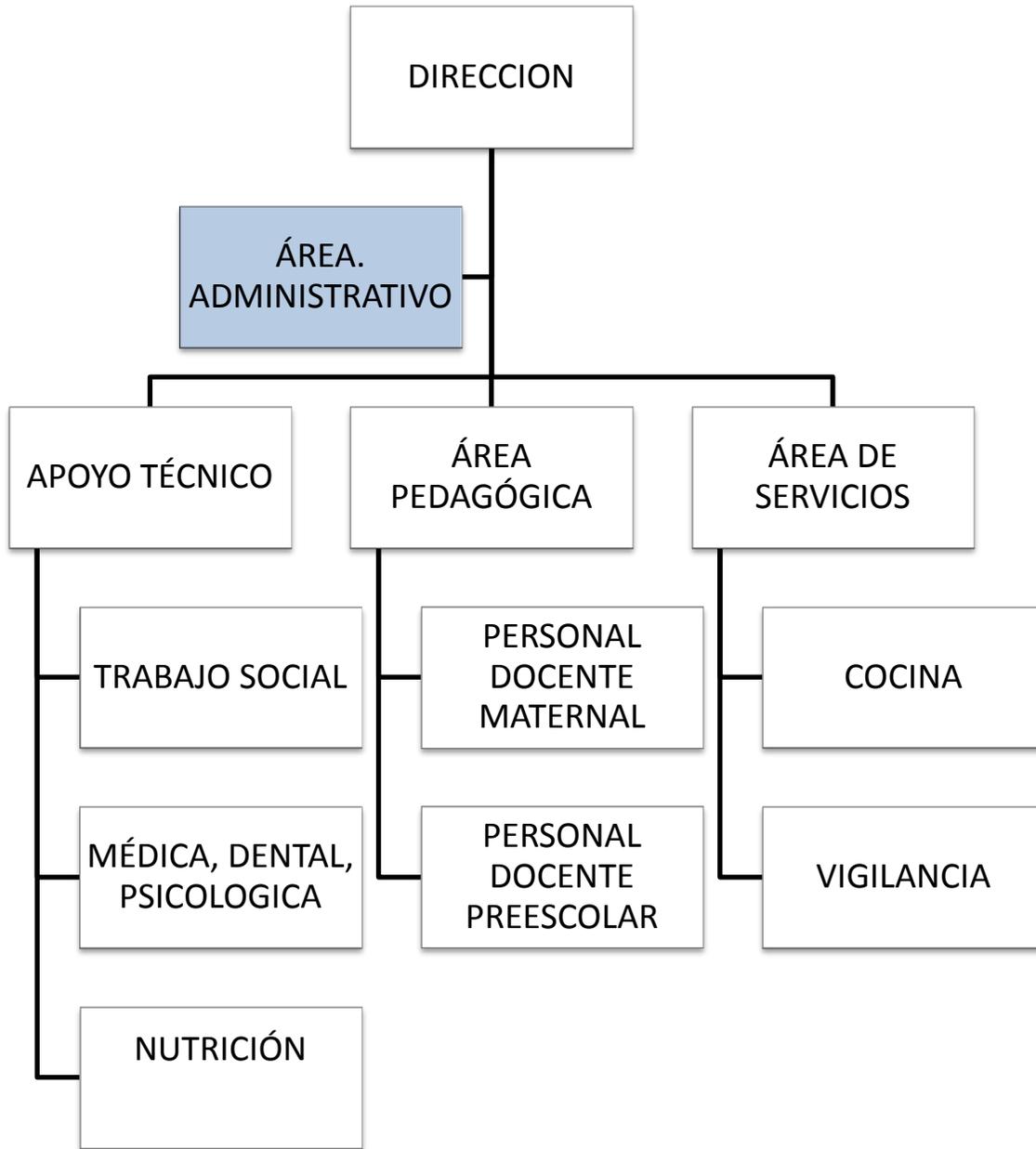
En 1916 “La Casa Amiga de la Obrera” depende de la beneficencia pública. En 1928 se crea “La Casa Amiga de la Obrera N.2”.

En 1929 la señora Carmen Gracia de Portes Gil organizo “La Asociación Nacional de Protección a la Infancia”, la cual da origen y sostiene 10 “Hogares Infantiles”. En 1937 cambia la denominación de “Hogares Infantiles” por el de “Guarderías Infantiles”. En este mismo año la Secretaria de Salubridad y Asistencia establece “Guarderías” para dar servicio a los hijos de comerciantes del mercado de la merced, de las vendedoras de billetes de lotería y de sus empleadas del hospital General.

En 1976 se cambia la denominación de “Guarderías” por la de “Centros de Desarrollo Infantil” (CENDI), estos cuentan con equipo técnico, se capacita al personal de los Centros de Desarrollo Infantil, y se crean los programas encaminados a normar las Áreas Técnicas.” (SEP, ¿Que es un Centro de Desarrollo Infantil? CENDI. Subsecretaria de educación elemental. Dirección General de Educación Inicial, enero 1982)

Los Centros De Desarrollo Infantil fueron fundados por la necesidad de otorgar servicios educativos y asistenciales a los hijos de madres trabajadoras, durante el tiempo que laboran y cuya edad oscila entre los 45 días de nacidos y 5 años 11 meses. El CENDI como institución enfocada a la educación infantil, requiere de una organización con características específicas, relacionadas con las necesidades y características de la población que atiende. (SEP, ¿Que es un Centro de Desarrollo Infantil? CENDI. Subsecretaria de educación elemental. Dirección General de Educación Inicial, enero 1982)

1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



1



En particular voy a trabajar las funciones del área administrativa, es donde desarrollo las funciones que también se explicaran más adelante.

¹ Organigrama de Centro De Desarrollo Infantil Santiago Tepalcatlalpan. Elaborado por el CENDI SANTIAGO.

1.2.1 FUNCIONES DE CADA ÁREA

□ DIRECCIÓN:

La dirección se encargará de programar, planear, organizar y evaluar las actividades del CENDI verificar que se mantengan las condiciones adecuadas de higiene, seguridad, infraestructura, equipamiento y funcionalidad que permitan y garanticen el desarrollo armónico e integral de las niñas y niños.

La función del director debe considerarse como premisas de actuación:

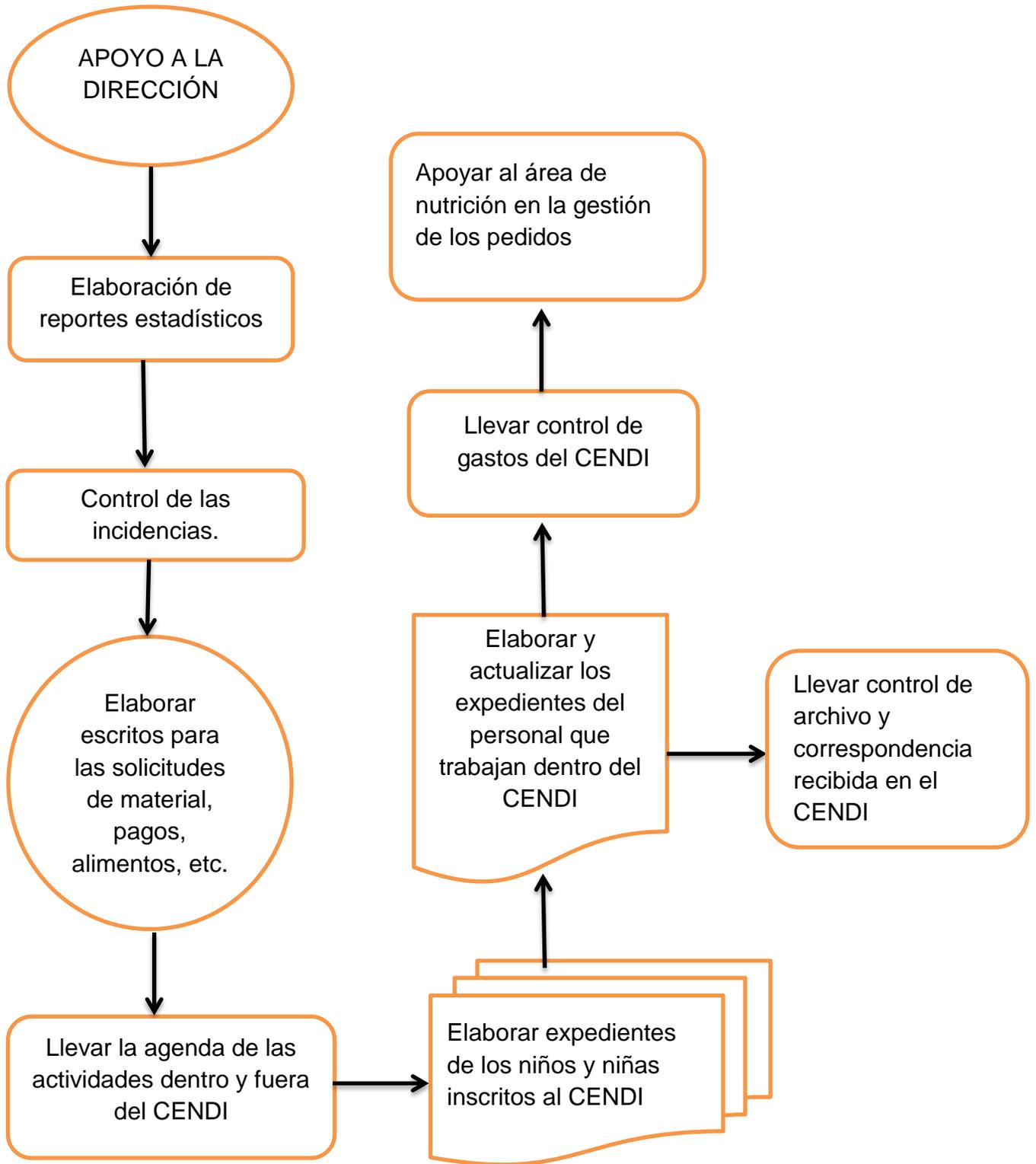
1. Bienestar y beneficio del niño sin olvidar los intereses y necesidades.
2. La integración bien definida de los equipos de trabajo.
3. Encaminar los esfuerzos hacia el logro de los propósitos educativos.
4. La coordinación con los equipos de trabajo para la ejecución de las acciones.
5. La observación constante de la operación del programa educativo.
6. La realimentación constante con el personal en el proceso.
7. El generar y mantener un ambiente laboral armónico para el trabajo.

□ ÁREA ADMINISTRATIVA

Las funciones del área administrativa son las siguientes:

1. Apoyar a la dirección en la elaboración de reportes estadísticos.
2. Llevar el control de las incidencias del personal adscrito al CENDI.
3. Elaborar escritos para las solicitudes de material, pagos, alimentos y demás recursos necesarios.
4. Llevar la agenda de las actividades que se realicen en el CENDI.
5. Elaborar los expedientes de las niñas y niños en cada área de apoyo técnico, así como llevar el control de los mismos.

6. Identificar las necesidades de mantenimiento mediante inspección física de las instalaciones a efecto de garantizar la seguridad de los niños y niñas durante su estancia en el CENDI.
7. Llevar el control de gastos del CENDI.
8. Llevar el control de archivo y de la correspondencia recibida en el CENDI.
9. Apoyar al área de nutrición en la gestión de los pedidos que está realice para el cumplimiento de sus funciones, y
10. Las demás que se le sean solicitados por la dirección del CENDI.



□ ÁREA DE TRABAJO SOCIAL

El área de trabajo social tendrá a su cargo las siguientes actividades:

1. Orientar a los padres y madres de familia acerca del funcionamiento del CENDI y de los servicios que este presta, así como los factores sociales que favorezcan el desarrollo del niño y la niña y de su núcleo familiar.
2. Realizar las inscripciones de nuevo ingreso, reinscripciones e integrar el expediente correspondiente.
3. Desarrollar las actividades y estudios socioeconómicos que coadyuven a la adecuada prestación de los servicios.
4. Propiciar la comunicación entre el CENDI y los padres de familia.
5. Establecer comunicación con las instituciones públicas y privadas de la comunidad, personal y niños/as, así como brindar la orientación en que se requiera.
6. Participar en el filtro clínico para observar la interacción entre padres y madres de familia cualquier incumplimiento al reglamento de usuarios para servicio del CENDI.
7. Notificar vía telefónica al tutor o personal autorizada cuando algún niño o niña sufra un accidente que amerite traslado a una unidad hospitalaria.
8. Fungir como enlace ante la secretaria, para informes, estadísticas y/o trámites relacionados con el egreso de niñas y niños al concluir su educación preescolar.

□ ÁREA MEDICO, DENTAL Y PSICOLÓGICA

Desarrollaran actividades de medicina preventiva tendientes a promover y mantener el estado óptimo de salud de los niños y de las niñas que asisten al CENDI, a través de la detección oportuna de enfermedades. Siendo sus funciones:

² Las actividades que se realizan en el Centro De Desarrollo Infantil Santiago

1. Revisión de bucodentales y apertura de expedientes clínico para seguimiento de tratamiento dental durante su estancia del niño y niña en el CENDI.
2. La odontóloga, la dietista y el medico deberán valorar de acuerdo al desarrollo de los niños y niña.
3. Visitar de manera permanente las salas para valorar la aplicación de cepillado dental.
4. Informar a los padres de familia que, de hacer caso omiso a las indicaciones, por parte del servicio dental, se hará a la sanción administrativa que marca el reglamento del CENDI.
5. Durante el filtro clínico es necesario la participación de la odontóloga. Entre otras tares.

□ ÁREA DE NUTRICIÓN

Tendrá a su cargo la planeación y programación de las actividades relacionadas con la alimentación que se brinda a los menores dentro del CENDI. Con las siguientes funciones:

1. Elaborar el menú diario de los niños y niñas, así como realizar los cambios necesarios.
2. Orientar al personal de cocina en la adecuada preparación y distribución de los alimentos, así como en las normas sanitarias y fitosanitarias a considerar durante todo el proceso.
3. Elaborar el programa de hábitos alimentarios de cada ciclo escolar.
4. Distribuir el programa de hábitos alimentarios en las salas.

□ ÁREA DE PERSONAL DOCENTE

El personal docente se integra de educadoras, puericultoras y asistentes educativas serán responsables de la aplicación de los programas aprobados por la secretaria. Tendrá a su cargo el desarrollo de las actividades siguientes:

1. Planear y desarrollar cada una de las actividades contenidas en el programa de educación inicial y programa de educación preescolar emitidos por la secretaria.
2. Observar y detectar a través de las actividades pedagógicas diarias, habilidades y dificultades en el desarrollo integral de los niños y niñas mismas que canalizaran al área correspondiente, dándole seguimiento con el técnico responsable.
3. Dar un uso adecuado y óptimo a los recursos didácticos destinados a las actividades asistenciales y pedagógicas.
4. Fomentar en los y las menores el interés y motivación por aprender.
5. Enseñar a las niñas y niños diversas formas de juego.
6. Vigilar en todo momento a las niñas y niños inscritos en el CENDI.

Resulta oportuno mencionar que el personal docente tiene una antigüedad entre 6 y 8 años dentro del plantel.

□ ÁREA DE SERVICIOS

Tiene como objetivo mantener limpia, en operación y funcionamiento y vigiladas todas las instalaciones del CENDI y se compondrá por los siguientes servicios:

1. Servicio de cocina: elaborar los platillos con estricta higiene y de conformidad con lo planeado por el/la nutrióloga/o y atender las indicaciones del área médica.

2. Servicio de vigilancia: se encargará de custodiar la seguridad de los niños y niñas que asisten al CENDI, así como del personal y de los bienes muebles e inmuebles, teniendo a su cargo:
- Vigilar la entrada y salida de los niños y niñas de las instalaciones del CENDI.
 - Llevar un registro de las personas que ingresen al CENDI y sean ajenas a su personal.
 - Impedir el acceso a toda persona que pretenda ingresar sin autorización al CENDI.
 - Apoyar los planes de emergencia establecidos por la Dirección de Protección Civil de la PGR.
 - Aplicar las políticas de seguridad institucional y de protección civil de la PGR.

1.3 DIMENSIÓN SOCIAL

Desde esta dimensión hablare acerca de la misión, visión y valores del centro lo cual me parece de vital importancia porque es así como se observa la perspectiva social.

Misión

“Impulsar la atención educativa de calidad, equidad y afectividad en los niños y niñas, para formarlos autónomos y creativos, a través del desarrollo de sus competencias.” (Tepalcatlalpan.)

Visión

“Lograr niños seguros, autónomos y competentes que trasciendan en su espacio y tiempo, a través de la vivencia de sus actitudes, aptitudes y valores.” (Tepalcatlalpan.)

Valores

“El principal es el respeto desarrollando una empatía, brindando un trato digno y amable a los usuarios y compañeros, la responsabilidad, que es un valor que implica un interés permanente para brindar un servicio de calidad a los usuarios; la honestidad, que se manifiesta con base a una acción coherente entre el hacer y el decir, finalmente, la lealtad para responsabilidad a los objetos de la institución.”
(Tepalcatlalpan.)

El CENDI SANTIAGO se encuentra ubicado en calle Alquiles Serdán n.10 Pueblo Santiago Tepalcatlalpan se localiza en la Delegación Xochimilco su Código Postal es 16200.

El CENDI SANTIAGO se caracteriza por llevar una relación armoniosa entre docentes, directivo, personal administrativo, de cocina y limpieza.

1.4 DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS

En el CENDI SANTIAGO se han detectado las siguientes problemáticas:

- Falta De Personal Capacitado. El nivel de estudios de titulares de grupo algunas cuentan con solo la secundaria, otras eran asistentes educativas, puericultistas y una en especial y donde me alerto más fue que cuenta con estudios de cosmetóloga impartiendo clases y estando como titular de grupo.

Ámbito de necesidad:

Brindar el apoyo a la mejora de los servicios a través de la capacitación para profesionalización del personal encargado de lactantes.

Ámbito de oportunidad:

Brindar la capacitación para que la institución sea reconocida como una institución de excelencia.

- Escases De Financiamiento. Pagos no puntuales

Ámbito de necesidad:

Existe un problema con los contratos a no respetar los términos establecidos.

Ámbito de oportunidad:

Respetar los términos de cada contrato firmado por el personal para otorgar los pagos en fecha y forma correspondida.

- Falta De Estructura. El inmueble de CENDI es una casa rentada donde no cuenta con suficiente espacio para atender la matrícula registrada

Ámbito de necesidad:

Adquirir un inmueble propio del CENDI que cuente con las instalaciones adecuadas para brindar el servicio,

Ámbito de oportunidad:

Que el CENDI este registrado ante la Secretaría de Educación Pública.

- Falta De Inmobiliario; no se cuenta con cuneros, solo dos baños para alumnos y persona.

Ámbito de necesidad:

Brindar el mobiliario adecuado y correspondido a las necesidades para cada estancia maternal, preescolar I, II y III.

Ámbito de oportunidad:

Contar con el mobiliario adecuado en cada estancia para que la institución sea reconocida de excelencia, segura y apropiada para brindar el servicio.

- Falta De Profesionalismo

Ámbito de necesidad:

Contratar a personal que cubra el perfil necesario para estar frente a grupo.

Ámbito de oportunidad:

Reconocimiento a la institución por brindar la enseñanza de calidad con personal capacitado.

1.5 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

En el CENDI SANTIAGO debido al nivel académico de las docentes es necesario llevar urgentemente la profesionalización de los docentes. Sabemos que la docencia debe de estar profesionalizada y capacitada para enfrentar los retos y demandas de la educación en el aula escolar, por lo que las profesoras no pueden ser solo transmisoras de información, se han olvidado de ser profesionales reflexivos.

Se nota poco interés por parte de algunas docentes para llevar a cabo una profesionalización para enriquecer y reconstruir el conocimiento, así como llevar a cabo el trabajo en equipo y una buena comunicación para promover un aprendizaje cooperativo en el aula. “Una educación de calidad representa la mejor inversión que puede hacer nuestro país por sus ciudadanos. Por ello, en 2012 se inició un proceso de reforma que mandata revisar el modelo educativo y exige definir la visión que debe guiar la educación que se imparte en las escuelas públicas de los niveles obligatorios.” (Castro, 2016, pág. 89)

Para lograr calidad en educación es necesario hacer transformaciones en el sistema educativo y una de ellas es la profesionalización a los docentes. Sin embargo, se debe hacer un estudio para ver los obstáculos existentes que limiten la profesionalización de las docentes, Por ende, quiero estudiar la problematización que existe dentro del CENDI la falta de profesionalización docente.

Se buscara la manera de hacer reflexionar a las docentes de la importancia de hacerse de los recursos y estrategias necesarias que le permitan un desarrollo profesional equilibrado individual y como miembro perteneciente a una colectividad, con la intención de mejorar su situación personal o laboral y su inserción social, además de lograr una educación de calidad y dar una propuesta de mejora para que el personal del Centro de Desarrollo Infantil Santiago obtenga una mayor preparación y poder dar mejores resultados en su ámbito laboral. No es solo un deber del docente es y será una exigencia la profesionalización en su trabajo tal y como se menciona en la reforma educativa, “la ley del instituto nacional para la evaluación de la educación, crea un instituto especializado para evaluar el sistema educativa nacional y participar en los procesos de evaluación del servicio profesional docente, además de determinar los lineamientos para los procesos de evaluación de maestros, directores y supervisores” (SEP, Reforma Constitucional en Materia Educativa)

“Los cambios introducidos por la Reforma Educativa en curso y las obligaciones que derivan de ella, exigen de la autoridad la construcción de una nueva visión integradora que permita actualizar, reordenar y vincular adecuadamente los componentes que intervienen en la producción del hecho educativo” (Castro, 2016, pág. 91)

Enfrentar y resolver el problema de la profesionalización de las educadoras del CENDI SANTIAGO implica reconocer que no solo se trata de un problema local sino se trata de un problema nacional porque involucra a todos los CENDIS que están bajo el amparo de las delegaciones de la ciudad de México, es por eso que resolver esta problemática es preciso diseñar estrategias que den resultados

favorables, estrategias que deben sensibilizar a las educadoras del CENDI de la necesidad de profesionalizar su trabajo para obtener mejores resultados en la enseñanza de los preescolares para que se den cuenta lo necesario que es actualizarse y obtener el perfil correspondido para estar frente a grupo.

La Ley General del Servicio Profesional Docente establece las reglas para los concursos de permanencia, ingreso y reconocimiento de los maestros en la educación básica y media superior. Los profesores, directores y supervisores en servicio deberán participar en los exámenes de evaluación que se realizarán por lo menos cada cuatro años. En el caso de que el docente obtenga resultados insatisfactorios deberá capacitarse a través de los cursos proporcionados, en el caso de que el docente no apruebe el tercer examen tendrá la oportunidad de reubicarse en otra área u optar por el retiro voluntario. (Reforma Constitucional en Materia Educativa)

CAPÍTULO II.

LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTES

La formación de los docentes ha sido objeto de estudio permanente que exige una elevada preparación teórica en las disciplinas y asignaturas que imparten, en cuestiones didácticas de la educación que le permitan actualizar su propia práctica docente y tomar decisiones sobre los cambios que debe introducir en su trabajo como dirigente del proceso enseñanza-aprendizaje.

La preocupación de los docentes en profesionalizarse surgen por tres posibles causas, para empezar el interés particular por el docente con el interés de actualizarse en la epistemología de su propia área, también puede sentir la necesidad de esa formación por los cambios curriculares por lo que despierta el motivo de una la profesionalización, por otra parte por los cambios del propio sistema educativo que lleva a los docentes a tomar la decisión de profesionalizarse constantemente si tomamos en cuenta que en la actualidad forma parte de los compromisos y obligaciones del profesorado para conseguir nuevos proyectos y metas, finalmente el interés de profesionalizarse puede surgir por las carencias o necesidades que se plantean en el centro educativo al incorporar nueva tecnología.

Como la sociedad está en constante transformación los avances tecnológicos y de la información van cambiando y con ellos la sociedad evoluciona todo esto ha propiciado que los sistemas educativos se vean en la necesidad de modificar sus planes y programas y de que el docente este frente a nuevos retos como las versiones de las nuevas reformas educativas todo con el fin de mejorar la calidad de la educación. En ese sentido el docente debe de ir evolucionando junto con la sociedad de comprometerse de mejorar su preparación profesional a través de diversas estrategias y actualizaciones de no conformarse con lo que aprendió durante su formación sino de apropiarse y enterarse de las novedades pedagógicas y estar preparado para las situaciones inesperadas.

La docencia es una de las profesiones más cuestionadas ya que de los docentes se espera de ellos un excelente desempeño porque se encuentra formando el futuro de México. La profesionalización del docente implica la integración de tres saberes básicos; el saber que corresponde a los conocimientos, el saber hacer que se refiere a las habilidades y el saber ser que son las actitudes que debe de tener el docente. (Francisco Imbernon)

La formación de los docentes está dirigida al fortalecimiento de las competencias docentes y transformación de las prácticas educativas y didácticas a efecto de mejorar los indicadores educativos. En palabras de Diez Hochleitner (1988) *“el profesorado es clave principal para alcanzar la calidad de la educación”* (Llamas, Formación del Profesorado. Necesidades y demandas, 1999, pág. 5).

La importancia de la formación docente está reflejada en el quehacer docente ante la formación de los alumnos, los docentes necesitan prepararse para asumir nuevos retos, ampliar sus conocimientos y habilidades.

Es necesario considerar que siendo el tema central la profesionalización docente es pertinente definirlo.

Desde el punto de vista de Gimeno Sacristan, *“la profesionalización obedece a convicciones personales sobre la entidad epistemológica del conocimiento pedagógico, sobre cómo cada sistema educativo genera una problemática educativa especial y una forma de abordarla”* (José G. S., 1976)

Es decir que debe de existir como primer punto, el convencimiento por parte de los docentes de lo que realmente quiere y pretenden obtener al tomar la decisión de profesionalizarse ya que esto puede llevarnos a múltiples desafíos y conflictos que se deben aprender a equilibrar. Sacristán comenta *“la formación de profesores, entronca con diversas formas de concretar el sentido de su entidad profesional- su profesionalidad- definida sin duda, desde parámetros culturales, coordinadas sociopolíticas, modelos pedagógicos, etc.”* (José G. S., 1976).

Es necesaria una profesionalización en todas las jerarquías, es decir, jefes de sector, supervisores, directores, docentes, pedagogos, etc., porque la educación no solo es responsabilidad de los docentes ya que todos forman parte de esta estructura. Pero en este sentido solo me referiré a los docentes.

El docente es concebido como actor fundamental en el proceso de la educación en el descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento. Es por eso de suma importancia que exista una profesionalización de los docentes constantemente. Se demanda un tipo determinado de los docentes; un docente autónomo, capaz de resolver problemas y exigencias planteadas por la sociedad que está en constante movimiento, es obvio que la profesionalización docente es uno de los retos actuales.

Cabe decir que la profesionalización de los docentes es un elemento necesario para cualquier sistema educativo que pretenda alcanzar un nivel de excelencia por medio de la transformación constante, no se puede hablar de una profesionalización docente sin analizar los cambios sociales que se han producido.

La ausencia de profesionalización aparece asociada al bajo estatus del oficio, escasa valoración social, baja remuneración, escasa perspectiva de carrera. *“No obstante los problemas de profesionalización se requieren que la formación permanente contribuya al encuentro de un estatus superior para el maestro, en la perspectiva de un cambio cultural de su profesión.”* (María Camargo Abello, 2004)

Los docentes están obligados a obtener las herramientas necesarias para brindar una educación de calidad, es necesario una formación permanente es decir un proceso continuo a lo largo de todo el tiempo del ejercicio docente, el profesorado es considerado como un factor importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las nuevas generaciones y como unión entre la escuela y el entorno. Si se desea brindar una educación de calidad el profesorado debe llevar un proceso continuo en su formación.

La formación de los docentes se concibe no solo como un derecho sino como una obligación de todos los docentes. En este sentido la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE), en su art. 56/2 afirma:

“La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Periódicamente, el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica, y profesional en los centros docentes, en instituciones formativas específicas, en las universidades y, en el caso del profesor de formación profesional, también en las empresas” (Llamas, Formación Del Profesorado. Necesidades y Demandas., 1999)

La profesión docente cada vez se hace más compleja y exige por tanto una formación más completa para poder abordar situaciones de enseñanza-aprendizaje (programación, elaboración de materiales, intervención, evaluación, coordinación, gestión, etc.) la formación permanente da respuestas a los nuevos retos que afrontan los docentes, implica adquirir conocimientos, actitudes, habilidades y conductas asociadas al campo profesional.

Es decir, la formación de los docentes se concibe como un proceso continuo y permanente:

Para Zabalza (1990:201) lo identifica con *“el proceso de desarrollo que sigue el sujeto humano hasta alcanzar su estado de plenitud personal”*. Para González Soto (1989:83), *“la formación desde la didáctica hace referencia al proceso que sigue el individuo en la búsqueda de su identidad plena de acuerdo con unos principios o realidad sociocultural”*. En este sentido, Fullan (1987:255) indica: *“El desarrollo profesional es aprendizaje continuo, interactivo, acumulativo, que combina una variedad de formatos de aprendizaje.”* Para Imbernón (1994:13) supondrá: *“La actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y, a la vez, profundizadora de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional.”* (Llamas, Formación del Profesorado. Necesidades y demandas, 1999)

La formación permanente implica la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, actitudes y conductas que favorecen el ámbito laboral, se vuelve un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida del profesor al encontrarse en una formación constante. Los docentes se ven obligados a profesionalizarse cada vez con un carácter más práctico que teórico, que sean capaz de cuestionar contenidos y procedimientos educativos nuevos para lograr una educación con calidad.

En la actualidad el docente se debe contemplar como un investigador dentro del aula en donde se general nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje. Debe ser capaz de unir la teoría y la práctica para poder resolver problemas, fomentar la inquietud y estar en búsqueda constante para descubrir algo nuevo. Se demanda al docente que se adapte a los cambios curriculares, lo que implica diseñar, aplicar y evaluar los currículos en su centro de trabajo. La formación permanente intenta dar resultados a los intereses, los problemas educativos y de las necesidades educativas que se plantean en los centros educativos y aulas. (Eduardo Alonso Álvarez, 2001)

La formación permanente del profesorado debe adaptarse a un cuerpo de docentes heterogénea por lo que es probable utilizar una formación con diversas estrategias ya que los intereses y necesidades son diferentes y variados a cada profesor; el objetivo principal de la profesionalización es alcanzar una sólida formación profesional para que el profesor pueda lograr una desempeño rigurosa, sistemática, reflexiva y coherente en el centro educativo y el aula. La administración de las instituciones juega un papel importante al apoyar, motivar y sensibilizar al profesorado en el proceso de cambios y estar en constante profesionalización.

2.1 NECESIDADES DEL PROFESORADO PARA SU PROFESIONALIZACIÓN.

Al hablar sobre la profesionalización de los docentes se nos olvida tomar en cuenta las necesidades que tiene cada profesor, al detectar las necesidades se puede obtener resultados favorables, para poder alcanzar los objetivos que se pretendan, para dar respuestas adecuadas a las expectativas de los profesores, al detectar las necesidades de los profesores es la clave que permite iniciar con éxito cualquier proceso de formación.

Para empezar, es necesario definir qué se entiende por necesidad; se distinguen dos tipos de necesidades dentro de los modelos de formación y en la descripción de los planes:

- *“Necesidades del sistema: es la formación que el profesorado necesita para poder implantar la reforma desde el punto de vista organizativo y curricular. Es decir, son todas aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros educativos y no son necesariamente compartidas por todos los profesores.*
- *Necesidades del profesorado: son las demandas de su propio interés, pueden ser intereses individuales como intereses grupales. Los intereses individuales pueden ser adquirir conocimientos de nuevos recursos didácticos, metodológicos o tecnológicos, actualización de contenidos, acreditación de méritos, etc.; las necesidades grupales pueden ser la implantación de una innovación, elaboración de nuevos materiales, las necesidades de una formación común.”* (Eduardo Alonso Álvarez, 2001)

La mayoría de las administraciones de los centros educativos es ofrecer una capacitación para poder cubrir solo las necesidades del sistema quedando fuera las necesidades del profesorado. Para poder lograr una profesionalización de excelencia es necesario no olvidar las necesidades del profesorado y motivar a los docentes a tener una formación continua es necesario cambiar hábitos para lograr

que los profesores dejen de ser empáticos a nuevos retos, debe de existir comunicación y participación entre la administración y los docentes.

Es preciso notar la importancia que tiene tomar en cuenta las necesidades del profesorado para obtener una profesionalización con resultados favorables y eficaces, obteniendo a profesores más preparados para intervenir y dar respuesta a las necesidades y/o problemas que se presenten dentro del entorno educativo.

Las nuevas generaciones demandan un profesional de la educación diferente. Pero no se pueden estudiar los cambios del quehacer educativo sin dejar de nombrar el debate sobre la profesionalización docente, y como dice Labaree (1999:20): “existe una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y arenas movedizas: los problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo propio de las mujeres, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de los centros escolares, el hecho de que la enseñanza se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos profesionalizados, la previa profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos (...) y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado.” (Imbernón)

Será indispensable crear una preparación que facilite un conocimiento válido y genere una actitud interactiva y dialéctica que conduzca a valorar las necesidades de una actualización permanente en función de los cambios que se producen; los docentes deberán ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, investigación, reflexión, participación, los docentes tendrán que aprender a convivir con los fracasos y con los contextos sociales, ya que cada vez

se reflejan fuerzas en conflicto esto implica que las instituciones o cursos de preparación para la formación continua deberían tener un papel decisivo.

2.2 EL ROL DEL PROFESOR

El docente se ha definido como la pieza clave dentro del proceso educativo, es el actor principal en un proceso de mejoramiento de la calidad educativa. *“El principal objetivo de la educación es el de crear individuos capaces de hacer cosas nuevas y no simplemente de repetir lo que hicieron otras generaciones, individuos creativos, inventivos y descubridores cuyas mentes puedan criticar, verificar y que no acepten todo lo que se les ofrezca.”* Jean Piaget (Aparicio, 2015)

En el ejercicio del rol del profesor interviene factores relacionados tales como son el contexto socioeconómico, el compromiso con la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, preparación científica y pedagógica, el entrenamiento de los mismos procesos de aprendizaje que pondrán en práctica. En la profesionalización del profesor incide la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es en la continuidad laboral acceder a una carrera profesional acorde a los logros pedagógicos de los proyectos educativos, es importante que la sociedad cuente con docentes eficaces y eficientes con el fin de obtener logros educativos.

El rol del profesor no es solo otorgar información y controlar la disciplina de los alumnos, se necesita algo más es necesario que el docente impulse a investigar. La tarea del profesor no es solo otorgar la información como lo ve la sociedad, el docente debe despertar el interés de aprender, cómo aprender y mantener al día sus conocimientos. Debe trascender su labor en el aula de clase y se despliega al campo profesional de la educación de tal forma que su función y acción no pueda pensarse en un escenario físico, con pupitres, textos escolares y estudiantes; sino que se extiende a un campo social que tiene como fundamento científico la pedagogía. José Espindola describe al docente como es visto por la sociedad “...siempre surgía la imagen de mujeres y hombres rodeados de libros leyendo y tomando nota, como si eso fuera lo único a que podría dedicarse... a

primera vista parecía demasiado obvio que el maestro es una persona. Sin embargo, nos encontramos con que el concepto de enseñante que priva en la sociedad oscila entre dos versiones antiéticas e inhumanas. Por un lado, algunos lo consideran como una pieza de la maquina educativa (y al final se corre el riesgo de que la función devora el órgano) y, por otro, muchos lo consideran de una manera sublime, casi como un héroe o un mártir. Así entre estas dos concepciones, una pragmática y otra romántica, el maestro debe cargar con todos los atributos y valores amorales que le impone la sociedad” (Luis, 2000)

Los elementos fundamentales que se deben tomar en cuenta para que la docencia se practique adecuadamente y se ejerza un rol pertinente son los conocimientos y procedimientos necesarios que sean derivado de las habilidades concretas es el concepto del “saber enseñar”.

En este orden de ideas se puede citar, *“el termino rol deriva de role, un vocablo inglés, aunque su raíz etimológica nos remite a rôle (francés). El rol es la función o el papel asumido por un ser humano en un cierto contexto. Docente, por su parte, es el adjetivo que refiere a aquel que enseña.”* (Merino, 2014)

Con referencia a lo anterior es necesario establecer un nuevo rol del docente que trascienda en sus conocimientos que esté consciente que existe nuevas habilidades, un profesional competente, un agente de cambio, reflexivo, profesor investigador, un maestro que bebe de pensar en enriquecer su acervo profesional, sus métodos de enseñanza, debe adquirir crecimiento profesional para que exista un buen desempeño en su quehacer educativo, de modo que a mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

Es decir, el maestro debe de concebir la clase como el lugar donde se investiga, experimenta, modela, se comparan ideas, se toman decisiones para la solución de problemas y se reflexiona sobre lo que es necesario y pertinente aprender.

Así un “docente deseado debe de ser un sujeto polivalente, intelectual crítico e intelectual transformador que (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves,

1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schön, 1992; UNESCO, 1990, 1998):

- domina los saberes -contenidos y pedagogías- propios de su ámbito de enseñanza;
- provoca y facilita aprendizajes, asumiendo su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan;
- ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo;
- comprende la cultura y la realidad locales;
- desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo;
- participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en el interior de la escuela;
- investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, y a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente;
- asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes;
- detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, derivándolos a quien corresponde o buscando las soluciones en cada caso;
- desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser;
- se acepta como “aprendiz permanente” y se transforma en “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas;
- se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente;

- se informa regularmente a través de los medios de comunicación y otras fuentes de conocimiento a fin de acceder a otras la comprensión de los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo;
- prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación de masas;
- responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en pro de una participación más democrática en las escuelas (OCDE, 1991);
- es percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que los escucha y les ayuda a desarrollarse (UNESCO, 1996).” (Torres)

La labor de la enseñanza es una labor dura y difícil para los docentes y muchas veces no es reconocido socialmente, a pesar del cansancio de la jornada laboral cabe mencionar que muchos docentes participan en actividades de formación con interés por mejorar sus conocimientos. Incluso existe un pensamiento similar entre Gil, Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991) consideran que la actividad docente y los procesos de mismos de la formación de los docentes deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan una transformación positiva de la actividad docente.

Desde mi punto de vista la formación del profesorado se ubica en dos aspectos por una parte teniendo en cuenta la formación recibida; por otra parte, su formación dentro del área laboral. Sin embargo, hablar de la formación del profesorado no es obstáculo para poder definir las funciones que debe ejercer el profesor en su vida profesional. Se agruparán en tres apartados: (Fortuny, 1987)

- las funciones que ha de realizar como miembro de una comunidad: el profesor debe conocer su comunidad donde vive su medio social y natural que lo rodea podrá integrar en su proyecto educativo los valores, la cultura, las tradiciones, la lengua, etc.;
- las funciones que ha de realizar como miembro de un centro docente: el profesor debe conocer el sistema educativo en todas sus dimensiones,

estructura, organización, legislación, para adaptarlo a las nuevas necesidades de los alumnos y al entorno;

- las funciones que ha de realizar como enseñante dentro del aula y con un grupo-clase: el profesor debe de conocer a sus alumnos, el grado de madurez y desarrollo que atraviesan y/o su problemática familiar o del entorno. Además, deberá buscar las técnicas y diseñar las estrategias más adecuadas para evaluar los diversos aspectos del proceso de aprendizaje.

Observamos con esto que el docente adquiere el papel clave dentro del ámbito escolar en el cual se le encomienda toda la responsabilidad y es visto como una figura de autoridad que es el ejemplo para los demás; no únicamente para los alumnos sino también para los compañeros de trabajo, padres de familia, etc. El docente es quien transmite los conocimientos, son ellos quienes mejor conocen las virtudes y debilidades del sistema educativo; sin el compromiso de los docentes cualquier intento de reforma educativa se vería fracasado, por ello es importante revalorar el trabajo de los docentes. *“El maestro debe ser uno de los principales beneficiarios del nuevo federalismo educativo y la nueva participación social en la educación. La revaloración de la función magisterial comprende seis aspectos importantes: la formación del maestro, su actualización, el salario profesional, su vivienda, la carrera magisterial y el aprecio social por su trabajo”* (Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, 1992).

Por consiguiente, el docente de hoy es un aprendiz que debe saber planificar, organizar, desarrollar y hacer seguimiento a las situaciones de aprendizaje, secuencias didácticas, proyectos y demás metodologías siempre en busca de mejorar la práctica educativa escolar. *“El papel del maestro en la educación participa dentro de una organización como lo es la escuela, que es parte de un sistema educativo vinculado en tres partes: maestros en el consejo técnico escolar, en donde se discuten contenidos curriculares. Maestro frente a grupo, lo que se traduce en prácticas didácticas en el salón de clase. Y, por último, puente y colaborador entre la escuela y los padres de familia para reforzar el estudio en casa o bien informar de alguna situación especial del estudiante.”* (Santizo, 2013)

Dicho de otro modo, en la actualidad los docentes deben de cubrir un perfil que requiere un máximo compromiso con ellos mismos para seguir preparándose y actualizándose, por la superación personal, con los alumnos, con un nuevo aprendizaje, con la creación de una sociedad mejor que se requiere cuanto antes.

Por lo anterior, el docente debe ser:

- **Modelo de aprendiz**, de nuevas estrategias, técnicas, nuevos enfoques y destrezas reales en un mundo globalizado, competitivo y especializado características propias de la era del conocimiento.
- **Líder**, que orienta, da sentido y fortalece el esfuerzo de sus alumnos, conduciéndolos a una sociedad con mayor libertad, con muchas alternativas, pero también cargada de incertidumbre, que requiere flexibilidad de pensamiento.
- **Indagador e investigador**, que enseñe a pensar, descubrir, formular, a buscar. (Santizo, 2013)

2.3 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DOCENTES.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los docentes deben de saber cuáles son las obligaciones y derechos que deben cumplir con una serie de requisitos que no pueden evitar para poder desarrollar su trabajo con eficacia.

Derechos:

- a) Al desempeño en cualquier jurisdicción, mediante la acreditación de los títulos y certificaciones de acuerdo con la normativa vigente.
- b) A la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera.

- c) Al ejercicio de la docencia sobre la base de la libertad de cátedra y la libertad de enseñanza, en el marco de los principios establecidos por la constitución Nacional y las disposiciones de esta ley.
- d) A la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela.
- e) Al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene.
- f) Al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño sea satisfactorio de conformidad con la normativa vigente.
- g) A los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social.
- h) A un salario digno
- i) A participar en el gobierno de la educación por si y/o a través de sus representantes.
- j) Al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales.
- k) Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal.
- l) A la negociación colectiva nacional y jurisdiccional.
- m) A la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadano/a.

Obligaciones:

- a) A respetar y hacer respetar los principios constitucionales, las disposiciones de la presente ley, la normativa institucional y la que regula la tarea docente.
- b) A cumplir con los lineamientos de la política educativa de la Nación y de la respectiva jurisdicción y con los diseños curriculares de cada uno de los niveles y modalidades.
- c) **A capacitarse y actualizarse en forma permanente.**
- d) A ejercer su trabajo de manera idónea y responsable.

- e) A proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N. 26.061.
- f) A respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa. (Clío, 2015)

“Un profesional comprometido con la educación debe actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No se puede seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado.” (Muñoz)

Los docentes son vistos como el actor principal en el proceso educativo en ellos descansa la transmisión y reconstrucción del conocimiento. Para la profesionalización, es necesario tener un tipo determinado de docente que sea autónomo, capaz de responder y dar soluciones a las demandas, dar respuestas a las exigencias por la sociedad que se encuentra en constante movimiento.

2.4 LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES.

Los docentes son el principal pilar del sistema educativo, por lo tanto, su formación y su profesionalización son primordiales para lograr una educación de calidad. Uno de los retos de las instituciones que forman a los docentes es ofrecer programas innovadores que interpreten y que busquen nuevas formas de estudiar los problemas de la educación tomando en cuenta a los docentes. La tarea de los docentes cuenta con una extensa labor y actualmente participa de manera significativa en la fuerza laboral del nuestro país. “Durante los primeros años del siglo XX, los esfuerzos del Estado mexicano se concentraron en la ampliación de los servicios educativos, principalmente en educación primaria. En 1934 se establece en el texto constitucional la obligatoriedad y gratuidad de dicho nivel; en

1993 se agrega la de la educación secundaria, y en 2002, la de preescolar. A inicios de 2012 se eleva a rango constitucional la obligatoriedad de la educación media superior...” (INEE, 2015)

La profesionalización de los docentes ha sido enmarcada por los procesos históricos, políticos y económicos vividos en México, pues tanto la globalización; la competencia y la revolución tecnológica, han marcado el rumbo de la educación en México y también la tarea de los maestros en México, afectando no solo su preparación sino su papel que desarrollan dentro del aula. La formación de los docentes no exclusivamente se relaciona con la capacidad y las oportunidades de formación y desarrollo profesional, sino también del carácter del docente en actualizarse con los nuevos programas educativos, todo esto para mejorar, renovarse, cambiar y avanzar la manera de enseñanza-aprendizaje, lo que refleja su responsabilidad personal, profesional y el compromiso con su propio desarrollo profesional, “la Reforma Educativa de 2013 previó, entre otros, dos instrumentos concretos para garantizar dicho derecho: la medición y la evaluación de los componentes del sistema educativo, y la creación del Servicio Profesional Docente (SPD); este último establece el diseño y la operación de una serie de mecanismos que ordenan los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia de los docentes dentro del servicio educativo, con base en el mérito y en apego a los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad.” (INEE, 2015)

Por el crecimiento acelerado de la educación básica el Sistema Educativo Nacional (SEN) se vio obligado a admitir como docentes a personas sin el perfil académico y profesional ideal debilitando a la educación preescolar y primaria por la falta de una formación pedagógica. Pasando los periodos de crecimiento acelerado de la educación el SEN modifico el perfil y el programa de estudios de las escuelas normales. “En 1972, se transformó la carrera para otorgar el título de normalista en educación preescolar o primaria, junto con el certificado de bachiller en ciencias sociales. Esto abrió la posibilidad para que normalistas pudieran cursar licenciaturas en universidades. En 1978 se creó la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), en principio orientada a que los docentes normalistas

prosiguieran su formación profesional y obtuvieran la licenciatura o el posgrado, aunque más tarde amplió la admisión en algunas de sus carreras para los egresados de educación media superior” (INEE, 2015), estas decisiones ampliaron la capacidad del estado para la profesionalización de los docentes donde existió una transformación en los programas curriculares de la formación al permitir que las escuelas superiores con carreras pedagógicas especialmente ofrecieran la licenciatura a los docentes activos que carecían de este nivel educativo.

Por las transformaciones curriculares de los planes y programas de estudio de la educación básica, el sistema educativo ha debido apoyarse para la formación de docentes en las escuelas normales privadas, la UPN y otras instituciones de educación superior. El objetivo principal de la UPN era la profesionalización del Magisterio, aunque más tarde se adaptó para que los egresados de la educación media superior que no cuentan con experiencia en el campo de la educación adquieran conocimientos que los coloquen dentro del campo de la planeación, creación, implementación y evaluación de los programas educativos.

La profesionalización de los docentes es un elemento fundamental para su desarrollo profesional cuyo factor está prevista en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) el objetivo principal es avalar los conocimientos y capacidades del personal docente. (Ver anexo 1)

De acuerdo con la LGSPD los docentes deben caracterizarse por el dominio en su materia, por haber logrado la autonomía profesional que les permita tomar decisiones, de comprometerse con rendir resultados favorables de su labor, por trabajar junto con sus colegas y por su formación continua; los docentes que se esperan tener a futuro deben ser proactivos, capacitados para prevenir problemas.

Actualmente existen 19 licenciaturas para la formación de docentes de educación básica que cuentan con un plan de estudios nacional, a las que se suman tres más que tienen autorización para impartirse en algunas escuelas. Las 22 licenciaturas aprobadas y reconocidas por la Dirección General de Educación Superiores para Profesionales de la Educación (DGESPE) son:

- Licenciatura en educación preescolar.
- Licenciatura en educación primaria.
- Licenciatura en educación preescolar intercultural bilingüe.
- Licenciatura en educación primaria intercultural bilingüe.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en español.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en matemáticas.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en telesecundaria.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en lengua extranjera.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en biología.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en formación cívica y ética.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en física.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en geografía.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en historia.
- Licenciatura en educación secundaria con especialidad en química.
- Licenciatura en educación especial en el área de atención intelectual.
- Licenciatura en educación especial en el área de atención auditiva y de lenguaje.
- Licenciatura en educación especial en el área de atención motriz.
- Licenciatura en educación especial en el área de atención visual.
- Licenciatura en educación física.
- Licenciatura en docencia tecnológica.
- Licenciatura en educación artística.
- Licenciatura en educación inicial. (INEE, 2015)

Además, las licenciaturas que se brindan en modalidad a distancia:

- Licenciatura en educación e innovación pedagógica.
- Licenciatura en educación.
- Licenciatura en pedagogía.

Para poder ingresar al nivel superior que imparten estas carreras es necesario contar con el certificado de bachillerato y presentar un examen de selección. La duración de los estudios de la licenciatura es de cuatro años.

2.5 LA FORMACIÓN INICIAL Y LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTE

La formación inicial y la profesionalización de los docentes son elementos centrales de los análisis educativos, uno de los aspectos donde las políticas educativas ponen interés es en la formación inicial de los futuros docentes. De acuerdo con Enríquez (2002) “la formación es una transformación que se vive en procesos largos a través de la vida”, para este autor la formación implica una “deformación o transformación, porque la educación recibida por las personas los ha formado⁹ en cierto modo y ya tienen una estructura de pensamiento, un tipo de comportamiento ya establecido” (Enríquez, 2002)

La formación inicial se compone por etapa de la preparación de los jóvenes para el ejercicio de la labor docente, período en donde el futuro profesor obtiene una serie de conocimientos, habilidades y actitudes para realizar sus funciones. Compone “un momento de la vida del sujeto que transcurre en un espacio y un tiempo determinados, por ello la mayoría de los profesores hablan de su formación como algo pretérito” (Reyes, 1993)

A comienzo de los años ochenta comenzó la preocupación y el interés para una formación de los docentes por el SEN, la formación inicial implica planes y programas de estudio, así como determinadas disposiciones normativas (orientación de las actividades, funciones, responsabilidades de docentes y alumnos, sistema de evaluación, calendario escolar), la formación de los docentes no se reduce a lo profesional, sino que abarca otras esferas de la vida personal.

Al respecto, Reyes plantea “la formación inicial tiene que ver con la elección de una profesión y la preparación para el ejercicio de la misma. Pero no se limita a eso, no es posible ubicarla solo en el plano profesional. La formación afecta al sujeto en su totalidad, lo que en su fase de preparación y de ejercicio incidirá de manera significativa a lo largo de su vida” (Reyes, 1993)

Se trata entonces de una formación que establece un proceso de organización en el plano cognoscitivo, afectivo y social de la propia persona que la realiza. Una vez terminada la formación inicial, se presenta al docente la exigencia de su formación continua o profesionalización por parte del sistema educativo. Para Reyes “la formación inicial es el elemento en el que el sujeto se inserta en el proceso formativo determinado socialmente, por el que asumirá un lugar profesional en la sociedad... formación que debe hacer posible que el sujeto continúe su formación durante su actividad profesional, convirtiendo está en un fin y en un medio” (Reyes, 1993).

La relación entre la formación inicial y la profesionalización requiere una continuidad institucional en diversas instancias para asegurar que el docente realice su trabajo de acuerdo con los cambios que se presenten en la sociedad y el sistema educativo. No obstante, la cuestión de la formación de los docentes ha sido enfocada como la preparación del docente para ejercer su profesión en respuesta de las demandas sociales.

La profesionalización docente se concibe como la formación en servicio de los profesores a través de la cual modifican sus saberes, capacidades y disposiciones. El concepto de profesionalización como ajuste a los cambios en la sociedad ubica al docente como un sujeto necesitado, cuestionando sus capacidades por lo que se intenta mejorarlas por medio de cursos, programas y materiales de apoyo decididos de manera vertical se asocia con la idea de que “se deben remediar deficiencias en el profesorado, tanto en conocimientos, habilidades, técnicas o actitudes” (Alonso, 1997). La esencia de la profesionalización docente es superar las carencias que tiene como centro los contenidos de enseñanza.

La actualización entendida como la formación continua reconoce que en su carrera docente el profesor enfrenta diversos problemas que no se anticiparon en su formación inicial. Se define como un proceso inacabado que no se reduce a la adquisición de conocimientos para el desempeño de la actividad profesional, sino que alude a la construcción misma del sujeto “mediante la cual este va adquiriendo o transformando sus capacidades, formas de sentir, de actuar, de imaginar, de comprender, de aprender y de utilizar sus estructuras para desempeñar prácticas sociales determinadas” (Anzaldúa, 1996). Así pues, la profesionalización o formación continua se refiere a las actividades que permiten a un individuo desarrollar conocimientos y capacidades a lo largo de su vida (Imbernón., 1997)

La profesionalización o actualización docente se ha pensado lo mismo como una actividad dirigida al profesor de manera individual que como una tarea que compete al equipo docente de una escuela, se considera que la profesionalización docente se limita a la asistencia a cursos, programas, talleres y conferencias con los que se pretende solventar las necesidades formativas y por consiguiente mejorar las prácticas de enseñanza de los docentes en esta modalidad. Esta manera de actualización se percibe como una estrategia en la que se estandariza las soluciones a los problemas de las diversas escuelas y en la que lo primordial es promover la adquisición de nuevos conocimientos y estrategias de trabajo docente.

Para poder ser un docente eficaz implica tener acceso continuo a apoyos y oportunidades para el aprendizaje profesional, requiere de espacios de dialogo y reflexión, de intercambio y colaboración, de indagación y confrontación con nuevas ideas de evaluación y de retroalimentación.

CAPITULO III.

EL CONOCIMIENTO DEL DOCENTE

Al buscar la profesionalización de los docentes se requiere que todos los profesores sean autores, creadores, innovadores, transformadores y experimentadores de conocimientos; cualidades que pueden ser utilizados dentro del centro educativo y en las aulas, con el grupo de colegas. Por lo que es importante que, desde el inicio de su labor docente, pueda tener claro las metas y objetivos que se plantea que debe alcanzar a lo largo de su labor como profesor y miembro de una institución educativa.

Desde que se inicia un nuevo ciclo escolar el docente debe de tener en claro las debilidades en las que deberá trabajar para que pueda planear sus planeaciones, buscar materiales y metodologías que le permitan a los niños construir sus conocimientos. Cuando no se toma en cuenta esto, el docente se encuentra perdido, los docentes deben buscar estar en probabilidades bajas de error pues debemos de tener presente que son seres humanos con los que se trabaja cada día dentro del aula escolar. Por lo que es importante que el docente este al pendiente de utilizar los recursos, herramientas y estrategias pedagógicas que les permita alcanzar resultados favorables.

“La educación es el punto en el cual decidimos si amamos al mundo lo suficiente como para asumir una responsabilidad por él, y de esa manera salvarlo de la ruina inevitable que sobrevendría si no apareciera lo nuevo, lo joven. Y la educación también es donde decidimos si amamos a nuestros niños lo suficiente como para no expulsarlos de nuestro mundo y dejarlos librados a sus propios recursos, ni robarles de las manos la posibilidad de llevar a cabo algo nuevo, algo que nosotros no previmos; si los amamos lo suficiente para prepararlos por adelantado para la tarea de renovar un mundo común” (Arend, 1996)

Uno de los principios primordiales que el docente debe poner en práctica es exactamente el interés por sus alumnos que empatice de manera afectuosa con ellos los cuales deben de sentir que están frente a un profesional pero que los estima y que pueden contar con ella esto hace necesario que el aula escolar se convierta en una zona de confianza del alumno. Para crear estos espacios es necesario que el docente forme los espacios de convivencia sana entre los alumnos, así como el uso de reglas que enriquecen el aprendizaje de los de los alumnos. Es por eso que en la reforma actual el docente deja de ser el protagonista y se le transfiere al niño pues el rumbo de la educación es su formación.

Es por eso que la competencia didáctica y el conocimiento pedagógico es un rasgo esencial en la profesionalización de los docentes, porque la competencia didáctica enfatiza el contenido educativo como el patrimonio de la profesión. Eraut menciona que “el poder y estatus de los profesionales depende en gran medida de su conocimiento, de su pericia profesional, no compartida con otros profesionales, y del valor otorgado a ese conocimiento.” (Esteban, 2012)

Esto debido a que la competencia didáctica es el pilar principal en el que descansa la profesionalización docente, el docente está abierto a diferentes soluciones y atento a las consecuencias de las diferentes opciones de contenidos y métodos. Se requiere ayudar a los docentes a obtener un mayor conocimiento del que disponen y hacer un mayor uso de su capacidad de construcción de conocimiento a partir de la práctica y el conocimiento pedagógico. Es por eso que ser docente no basta no basta con saber la asignatura se necesita conceptualizar al profesor como profesional pues su labor está basada en su dedicación al proceso de enseñanza- aprendizaje, no en el dominio de una disciplina, aunque este conocimiento sea esencial en su profesionalización, para que puedan alcanzar las metas por los programas y planes.

Para que los docentes tengan mejores resultados que procuren la calidad educativa en su práctica, se necesita mejorar y desarrollar primero desde du perspectiva humana; que implica el tener y desarrollar las competencias, que sea

responsable con la encomienda educativa que tiene y que utilice todos los recursos posibles para alcanzar sus objetivos.

3.1 LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

En la actualidad se presentan nuevos desafíos y se plantea nuevos objetivos en el sistema educativo es por eso que la educación ha experimentado una nueva evolución en diferentes aspectos, la evaluación ha tomado mayor importancia en el marco de las instituciones educativas es por eso que juega un papel importante como factor de eficacia, como condiciones de la calidad de la educación promovida en las aulas y en las instituciones educativas. De esta forma la evaluación se ha transformado en un instrumento fundamental para el control y la mejora de la calidad educativa, la evaluación es un complemento de las actividades educativas.

La evaluación de la educación sea del docente, alumno o incluso de la institución educativa; es preciso para elevar la calidad de la enseñanza. La evaluación de los docentes su principal objetivo ha sido el de mantener el rendimiento del docente, también es aplicable para los docentes que tratan de acceder a un puesto o para retener el puesto. Al respecto Mateo, señala que los dos propósitos citados con mayor frecuencia en la mayoría de los investigadores sobre evaluación de docentes son “la petición de las responsabilidades y la mejora de la actividad docente, pero considera que no es suficiente pues es indispensable... establecer la conexión racional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia, mejora y desarrollo profesional del profesorado, mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad en cualquier institución educativa” (Mateo, 2000)

Puesto que la calidad educativa de un centro no depende directamente de los docentes, ni de que se les exijan responsabilidades. Para que la calidad del docente esté relacionado es preciso establecer previamente en marco conceptual en el que se relacionen activamente los intereses y las necesidades individuales e institucionales, no es posible establecer si una acción del docente es de calidad

sin acudir al marco de referencia que ofrece la visión global de lo que se entiende en un centro determinado por calidad de la docencia.

Por lo tanto, la evaluación de los docentes es fruto de un conjunto de intereses y opiniones de políticos, sindicatos, administradores, docentes, por lo que debería de revisarse desde el carácter cultural de las instituciones educativas. Dado que no se puede evadir las tensiones que genera la evaluación es pertinente plantear formas de evaluar que ayuden a promover al docente y favorecer el logro de un adecuado valor de su trabajo, es decir comprender la complicación de sus desempeños en la variedad de contextos, valorar su práctica profesional como campo de saber y ejercicio profesional.

En la actualidad existe una enorme necesidad de aumentar a calidad de la formación de los docentes debido a las grandes evoluciones que se han estado dando y originando por la relación de la globalización de los países que exigen una mayor competencia por los procesos de modernización que se han logrado y que continúa.

3.2 ANÁLISIS

La formación de los docentes en la actualidad es un reto ya que la sociedad se encuentra en constante cambio, en medida de que el docente este consciente de la importancia que tiene la formación continua, que logren adquirir una serie de conocimientos, técnicas, metodologías e instrumentos que permitan una relación sólida entre estudiantes y docentes.

Los docentes han sido partícipes de una gran preocupación por lograr cambios esenciales en la educación, un ejemplo de esto son las reformas educativas que se han generado como parte de la enseñanza hacia modelos educativos centrados en necesidades de los alumnos en que aprendan. Es de gran importancia analizar y reconocer el valor que tiene la actualización y la capacitación docente; promover, difundir y guiar a los docentes a participar en

cursos, diplomados, talleres que les permitan conocer estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación; posibles de aplicar en clase y en la institución buscando un beneficio tanto profesional como personal.

Se requieren docentes que estén fortalecidos en conocimientos, habilidades y estrategias de enseñanza que den respuesta a la variedad de alumnos a sus necesidades e intereses y a la calidad de educación que se exige, brindar orientación a los alumnos.

Para este apartado se analizará el proceso de formación y profesionalización de los docentes del CENDI SANTIAGO TEPALCATLALPAN esta información permitirá tener una idea general del contexto, las situaciones y circunstancias por las que pasa el docente y de las cuales tendré conocimientos de primera fuente una vez dentro de la institución para la recolección de los datos en cuyo caso será de manera cualitativa por el acercamiento con la institución. La metodología que se utilizará será el cuestionario aplicado a las maestras que serán nuestro principal sujeto para investigar. (Ver anexo 2)

Los escenarios a los que se podrá tener acceso dentro de la institución serán:

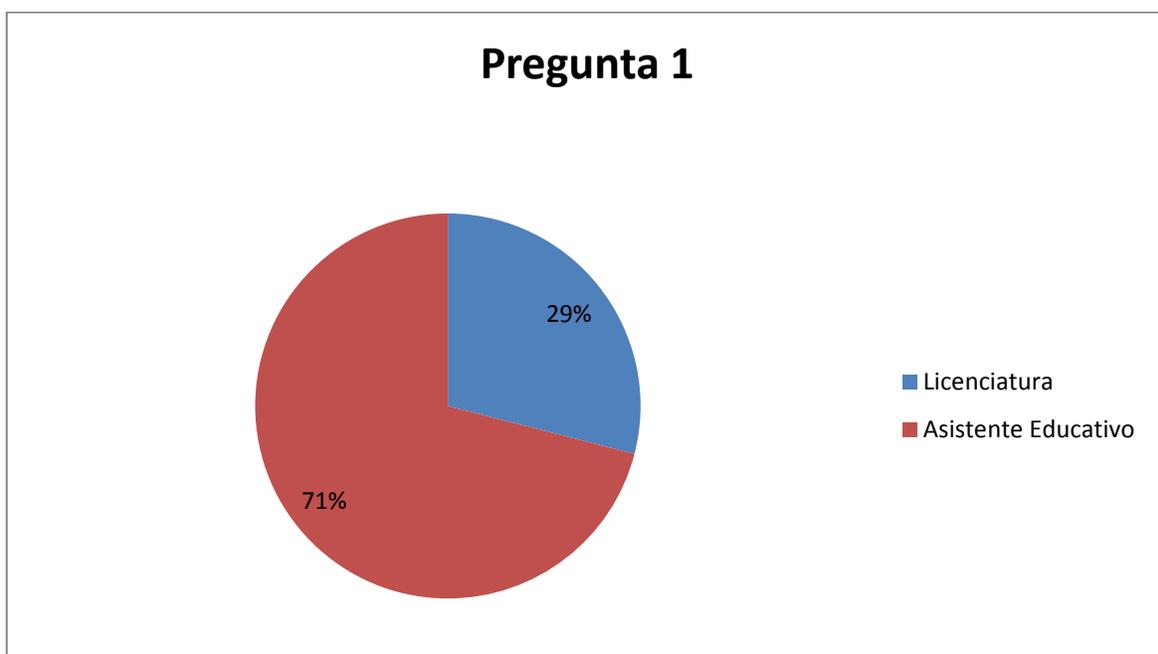
- I. Dirección
- II. Pasillos y patio
- III. Aulas

3.3 EVALUACIÓN DIAGNOSTICA

Se realizó una encuesta a las docentes que están laborando dentro del CENDI SANTIAGO y se encuentran frente a grupo, con esto se pretende saber cuál es la importancia que las docentes le dan a la formación continua. Con un total de doce preguntas se analizará los resultados de las preguntas para realizar acciones y mejoras para las educadoras y también para la institución.

A continuación, se mencionarán cada una de las preguntas consiguiendo extender el panorama acerca de la importancia y necesidades de una profesionalización continua de los docentes.

¿Qué formación académica tiene?

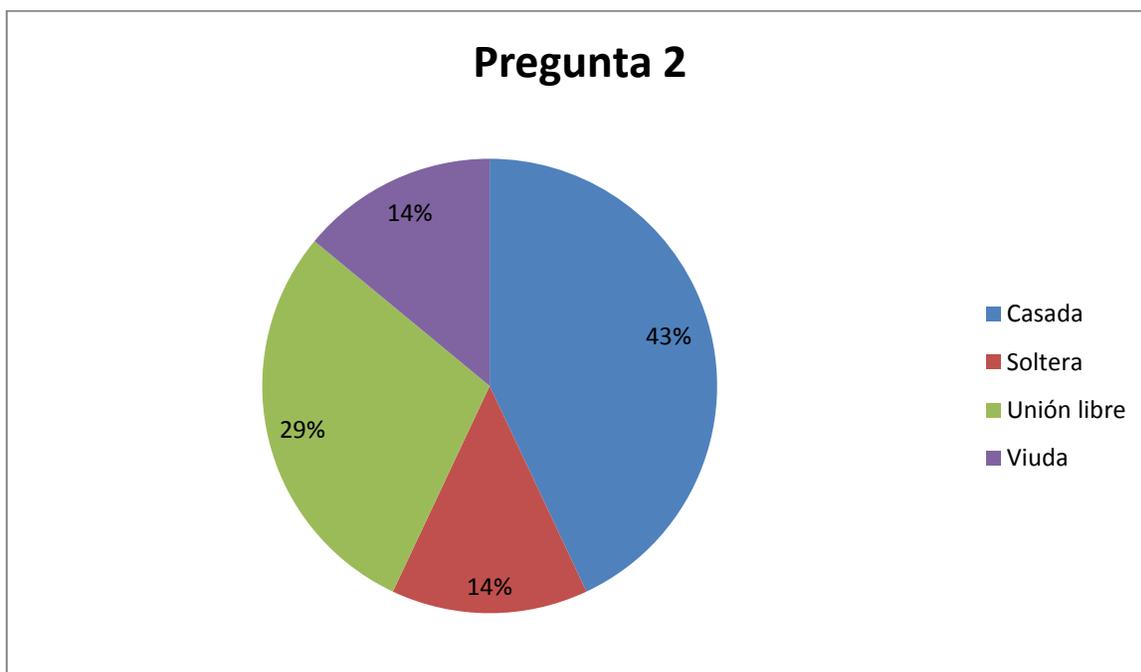


La encuesta se llevó a cabo a siete docentes que se encuentran laborando en el CENDI SANTIAGO con el rango de estudio de 29% con Licenciatura en educación preescolar mientras el 71% su formación académica solo cuenta con carrera técnica en asistente educativo, es necesario profesionalizar, motivar y ofrecer una

capacitación para adquirir nuevos conocimientos y estrategias que les ayuden a resolver situaciones que se presenten.

¿Cuál es su estado civil?

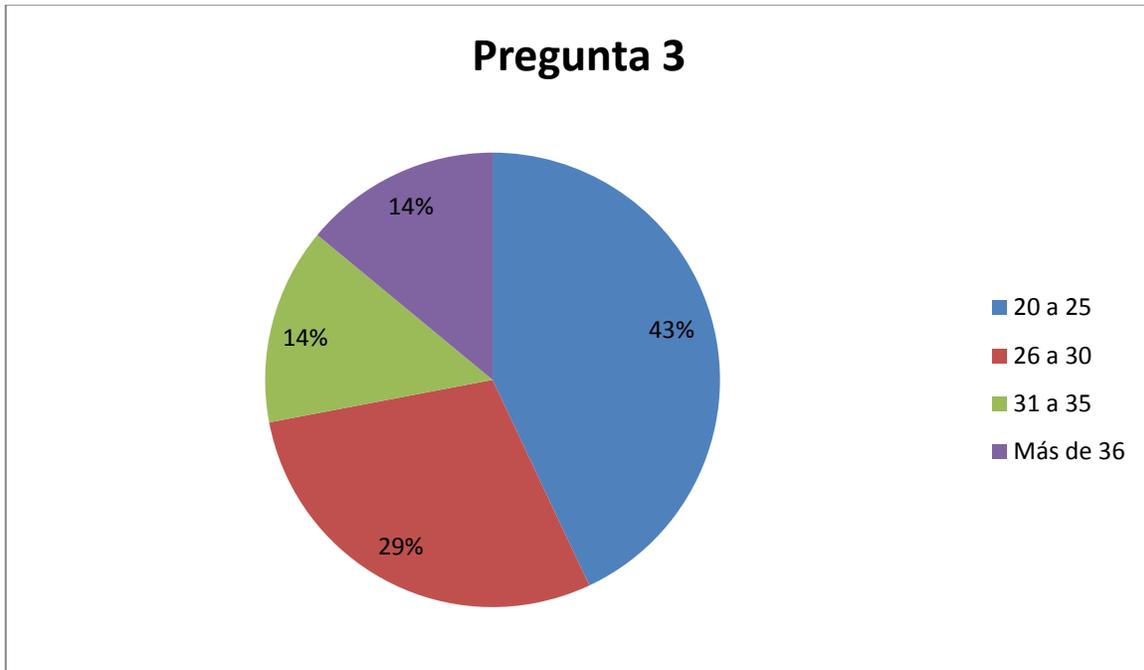
43% casada, 14% soltera, 29% unión libre, 14% viuda



Aquí se muestra que el estado civil de las docentes no es impedimento para trabajar dentro del ámbito educativo, sino es necesario que cada docente frente a grupo cuente con habilidades, conocimientos, actitudes, valores, estrategias para ofrecer a los alumnos un aprendizaje-enseñanza de calidad.

¿Cuántos años tiene?

43% de 20 a 25 años, 29% de 26 a 30 años, 14% de 30 a 35 años y el 14% más de 36 años.

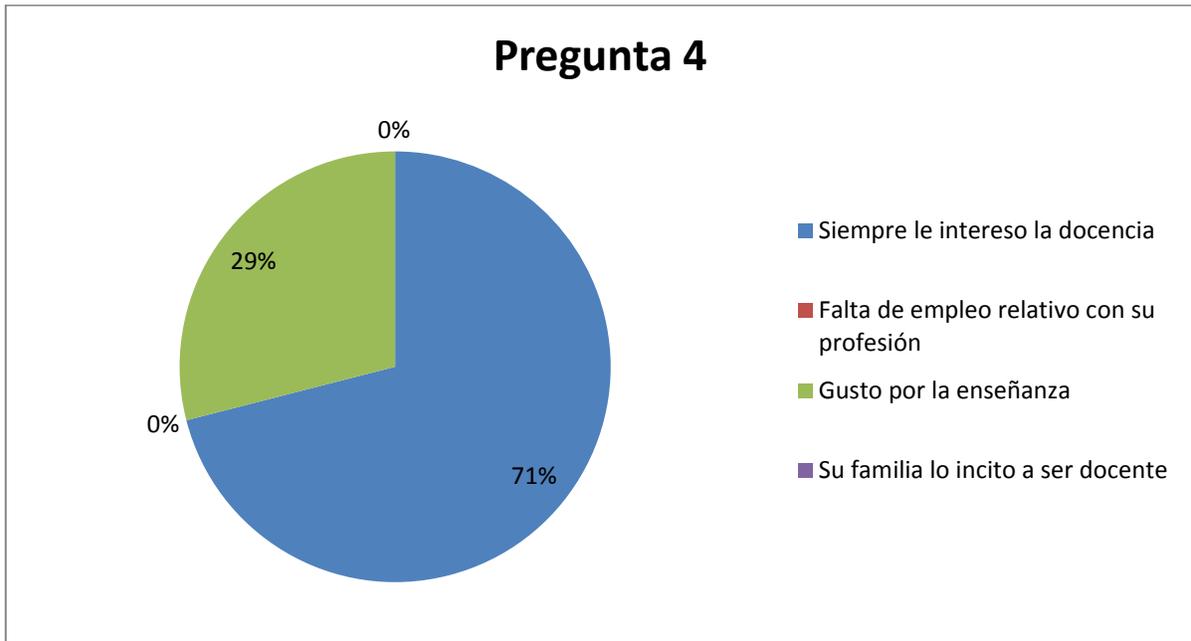


Se puede observar que la moda de la edad de las docentes del CENDI SANTIAGO es de 20 a 26 años de edad, sin embargo, se debe tener en cuenta los requisitos para ingresar a la docencia. Un artículo de ello se encuentra en el periódico LA JORNADA “El domingo 28 de marzo del 2010, la Secretaría de Educación Pública difundió la convocatoria “Licenciaturas en Educación en las Instituciones Públicas Formadoras de Docentes del Distrito Federal” ... En la convocatoria se leen, entre otras, estas restricciones para el ingreso:

La edad. Se puede aspirar a estudiar la licenciatura en educación preescolar, primaria, o de educación física si se tiene hasta 26 años al 22 de agosto del año en curso. Para la licenciatura de secundaria o de educación especial, el límite es de 35 años o, si se está incorporado al Sistema Educativo Nacional (sen) y se tiene una antigüedad mínima de cinco años en el servicio, la edad máxima es de 45 años.” (Hernández, 2010)

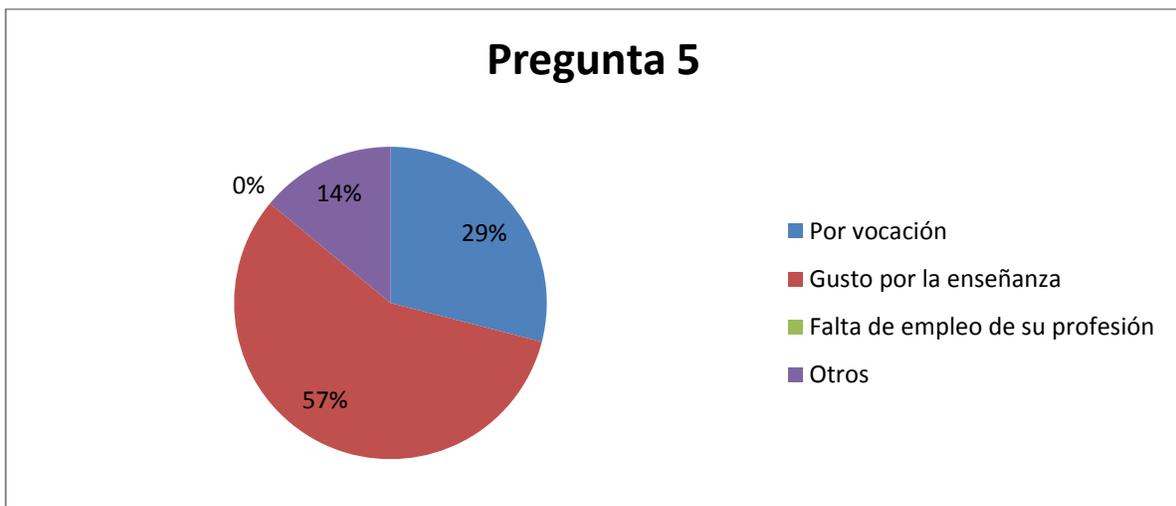
¿Usted es profesora por qué?

Siempre le intereso la docencia 71%, falta de empleo relativo con su profesión 0%, gusto por la enseñanza 29%, su familia lo incito a ser docente 0%



¿Por qué ser docente de preescolar?

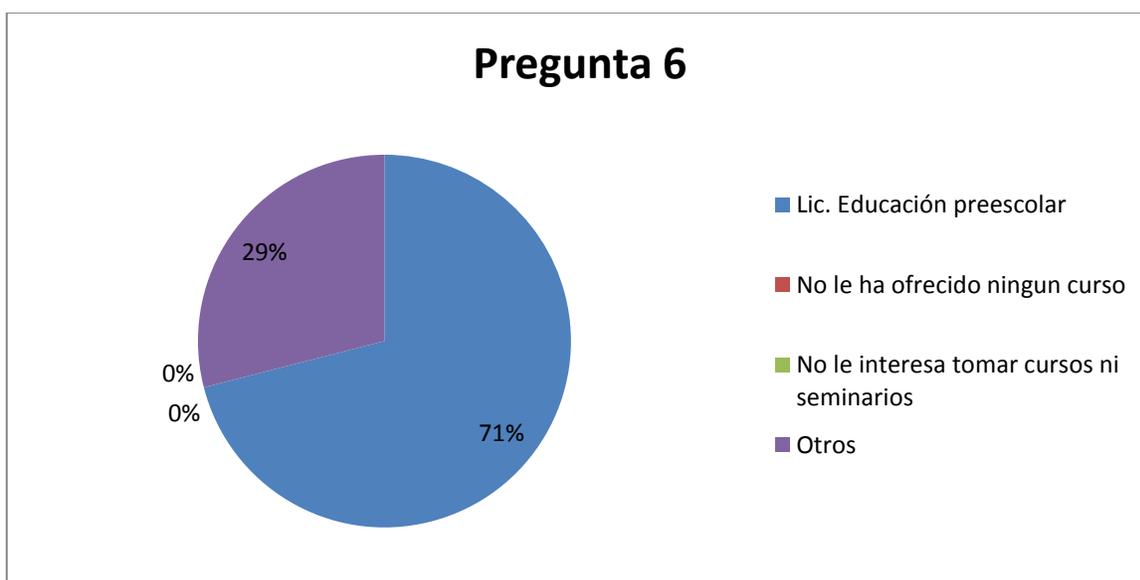
Por vocación 29%, gusto por la enseñanza 57%, falta de empleo por su profesión 0%, otros 14%



Estas dos preguntas están englobadas porque determinan el interés de las docentes en elegir esta profesión, aunque no es un trabajo bien remunerado, las docentes tienen como misión ser la persona que guía el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. Cada docente establece el tiempo, espacio y su relación con el alumno en función con los objetivos educativos que se desean alcanzar, eligen ser docentes de preescolar por diversos motivos; por gusto propio de trabajar con niños, por el contexto familiar esto quiere decir, que la familia lo motivo a estudiar esta carrera.

¿La institución donde labora le ha ofrecido cursos sobre?

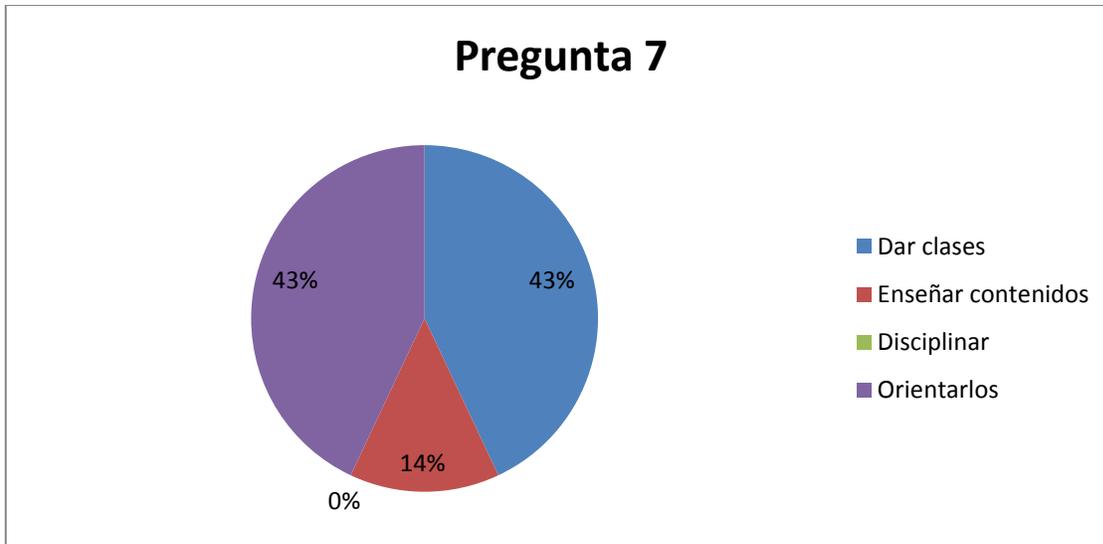
71% Lic. Educación preescolar, 0% no le ha ofrecido ningún curso, 0% no le interesa tomar tomar cursos ni seminarios, 29% otros (Tics, diplomados, talleres)



Toda Institución Educativa que actualmente que desee ofrecer una educación de calidad deberá apoyar la formación continua de sus maestros, porque son ellos los encargados de que se logre el objetivo. El docente se debe de mantener actualizado y buscar su superación profesional y personal, es necesario tomar en cuenta la importancia de formar docentes capaces de resolver dificultades que se presenten dentro y fuera del aula escolar.

¿Cuál es su concepto sobre la docencia?

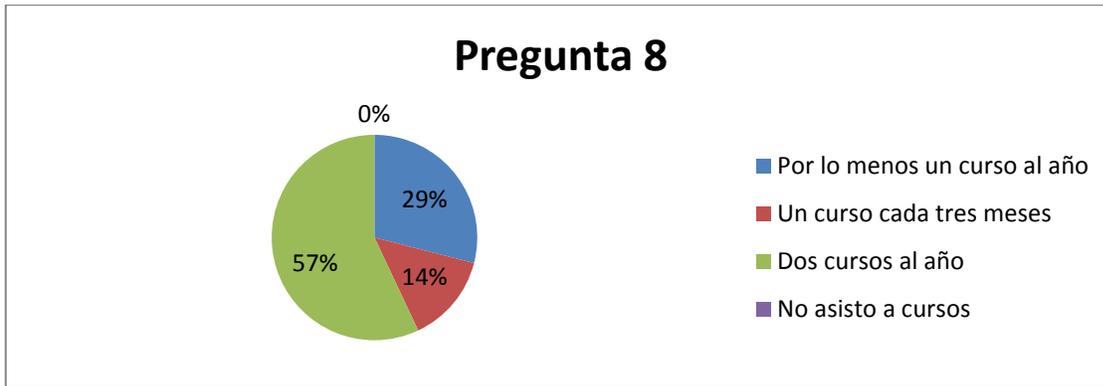
Dar clases 43%, enseñar contenidos 14%, disciplinar 0%, orientarlos 43%



Las docentes describen su labor con el adjetivo; a aquel que enseña o simplemente aquel que debe dar clases, sin embargo, el trabajo de un docente no solo es dar clases donde enseñen contenidos, por el contrario, abarca múltiples dimensiones y que tienen efectos importantes en la sociedad. Un docente debe de cumplir el rol de educar a sus alumnos es decir consiste en proveer información y desarrollar explicaciones para que los alumnos estén en condiciones de asimilar los contenidos.

¿Con que frecuencia participa en cursos de actualización docente?

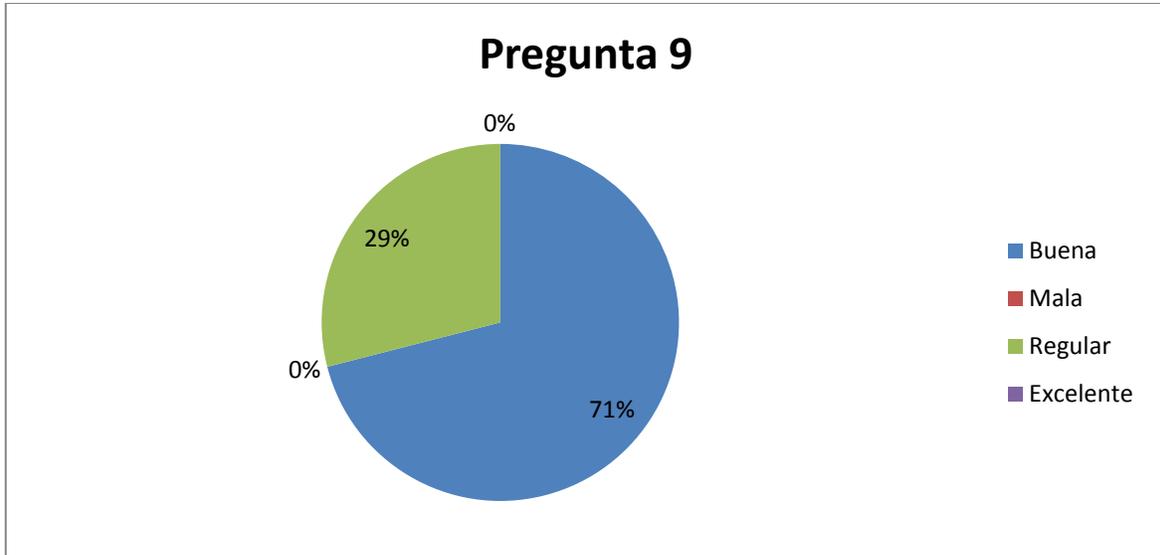
Por lo menos un curso al año 29%, un curso cada tres meses 14%, dos cursos al año 57%, no asisto a cursos 0%



Es importancia analizar y reconocer que la actualización docente debe promover, difundir y guiar a los docentes a participar en talleres, diplomados, cursos, licenciaturas, maestrías, etc.; que les permita conocer estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación; que sean posibles de aplicar en clase y en la institución educativa buscando un beneficio tanto profesional como personal.

¿Cómo considera su práctica docente?

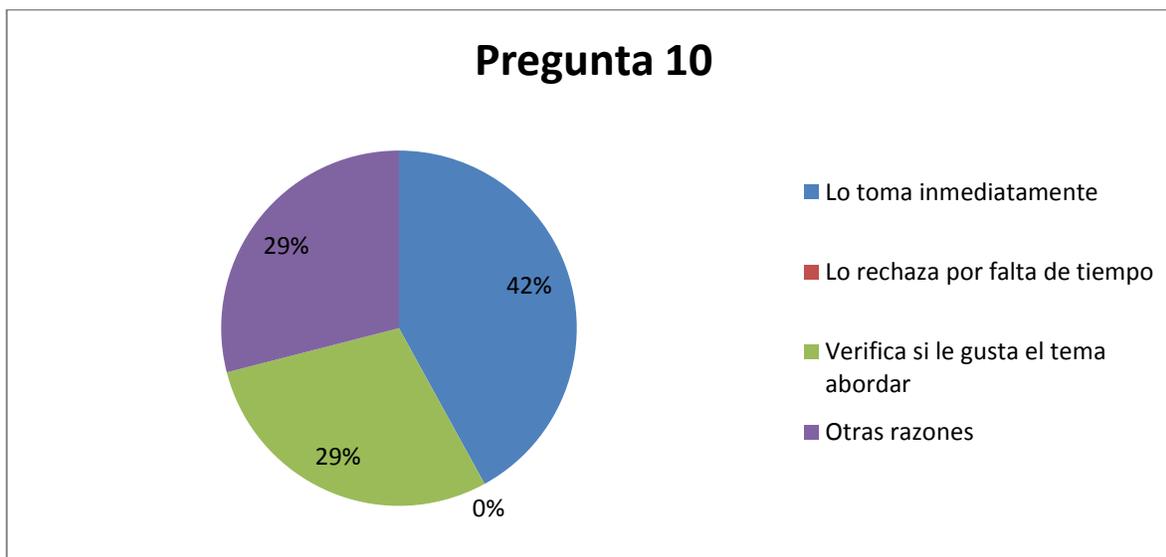
Buena 71%, mala 0%, regular 29%, excelente 0%



Dado que la profesión es dinámica y compleja, el docente debe de crear un ambiente cordial dentro de su salón que siempre se muestren firmes y seguras ante los alumnos, pero sin caer en la dureza, que sean flexibles, no tener preferencias de ningún tipo, no etiquetar a los niños, llevar una comunicación respetuosa con los padres de familia.

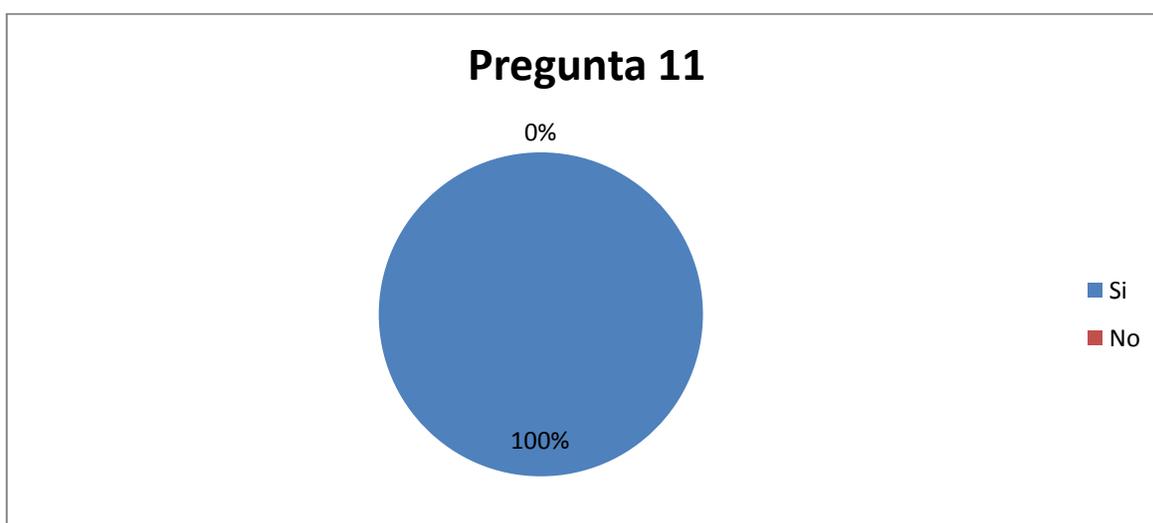
¿Cuándo la escuela ofrece algún curso de capacitación para la formación continua, usted?

Lo toma inmediatamente 42%, lo rechaza por falta de tiempo 0%, verifica si le gusta el tema abordar 29%, otras razones 29%.



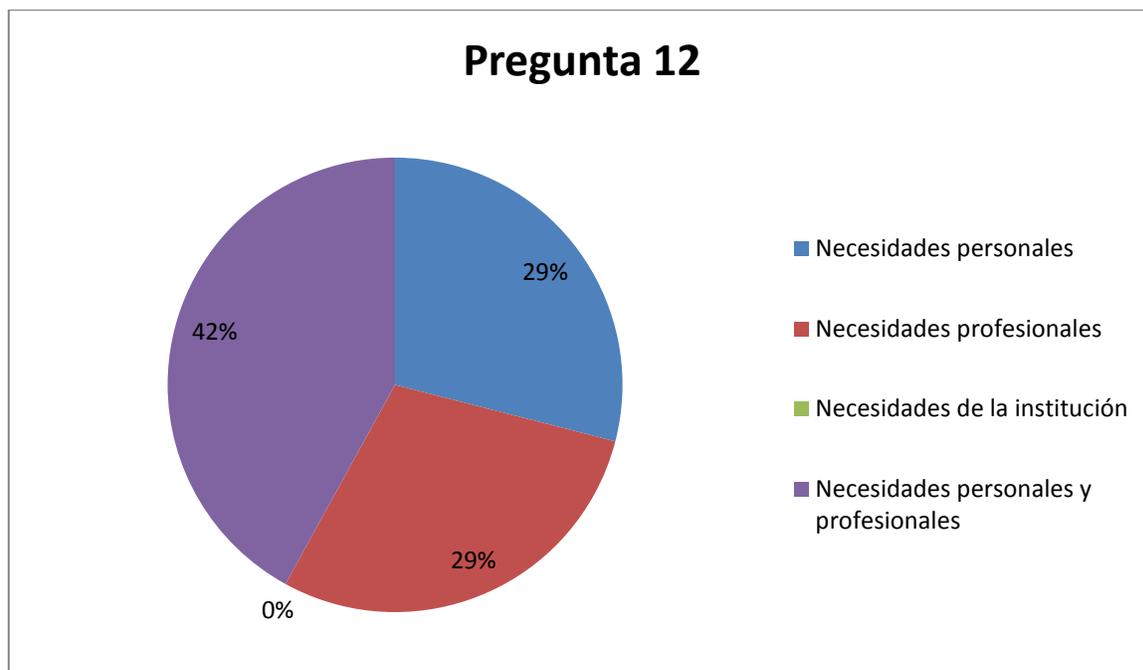
¿Considera pertinente una profesionalización?

Si 100%, no 0%



¿Cuáles son sus necesidades para una profesionalización?

Necesidades personales 29%, necesidades profesionales 29%, necesidades de la institución 0%, necesidades personales y profesionales 42%.



Estas preguntas están englobadas por el valor que los docentes saben de la importancia de mantenerse actualizados y saber equilibrar las labores educativas, la gestión y planeación académica y las responsabilidades fuera de la escuela con los estudios de capacitación docente porque comprenden que los conocimientos que adquieran a través de ellos lo ayudarán a lograr una aplicación avanzada de dichos conocimientos en el aula, cuando los docentes están acostumbrados a llevar una capacitación constante aprenden a elegir apropiadamente los temas de estudio, esto se debe a que existe una retroalimentación con las labores en el aula, es decir conforme los docentes van adquiriendo determinados conocimientos que aplican en su quehacer diario con los niños se van dando cuenta de aquellos factores que aún faltan cubrir, lo cual los llevan a la decisión de optar por temas que los ayuden a solucionar esas dificultades.

Además, se sabe que una gran parte de los docentes que toman cursos de actualización no los ven como un elemento de apoyo en la práctica sino una problemática que se convierte en un factor que limita al sistema educativo para lograr una enseñanza de calidad. Hasta cierto punto los docentes se actualizan y la mayoría de los docentes que se actualizan muestran cambios escasos en el método de enseñanza, pues siguen en la práctica tradicionalista.

La formación de los docentes ha conseguido alcanzar un papel fundamental en el quehacer educativo ya que las reformas aplicadas implican que los docentes dominen nuevas herramientas de manera que puedan ser utilizadas como apoyo para la enseñanza, por tanto, que los cursos de actualización se han considerados como un elemento importante para lograr cambios significativos en su labor educativo.

3.4 RESULTADOS

La encuesta se realizó en el CENDI SANTIAGO TEPALCATLALPAN, las maestras muy atentas contestaron la encuesta lo que dio a conocer más a fondo la importancia y las necesidades de una actualización con esta investigación y cumpliendo con el objetivo de saber las causas de porque es conveniente la actualización docente. Es necesario contar con docentes que integren habilidades, conocimientos y actitudes en un contexto específico, en el aprendiz y a conseguir que el alumno adquiriera niveles superiores de desempeño, los docentes son la figura estratégica para mejorar la calidad de la educación. Es importante analizar y reconocer el valor de la actualización docente; promover, difundir y guiar a los docentes a participar en cursos de actualización, talleres diplomados, maestrías que les permita conocer nuevas estrategias de enseñanza, aprendizaje y nuevos métodos de evaluación, que puedan aplicar en clase y en la escuela buscando una mejora tanto profesional como personal.

Visto que la labor docente es dinámica y complicada esto debido a que son muchos los factores que la condicionan, muchas instancias académicas han creado una gran diversidad de acciones como cursos, diplomados, talleres y

especialidades en busca de una formación continua para los docentes en ejercicio. A pesar de todos estos esfuerzos estas acciones han sido insuficientes y no han logrado en muchas ocasiones transformar la práctica docente. Actualmente se requieren docentes que estén fortalecidos en habilidades, metodologías, conocimientos y nuevas estrategias de enseñanza que den resultados favorables a las necesidades e intereses de los alumnos, con el fin de mejorar el sistema educativo.

3.5 CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados que arrojó la investigación, resulta forzoso pensar en la profesionalización de los docentes, los maestros que se encuentran laborando dentro del CENDI Santiago están de acuerdo de la importancia y necesidad de su profesionalización para cubrir con eficacia las necesidades de la educación en nuestro país.

La profesionalización es el compromiso que adquiere el docente desde su formación inicial y posteriormente con su desempeño laboral es fundamental establecer la capacitación constante de los maestros y maestras, ya que las metodologías, enfoques, movilización de saberes, los cambios pedagógicos y didácticos que transitan dinámicamente en la actualidad son puntos que obligan a los maestros a la actualización permanente, el dominio de técnicas, herramientas y estrategias, que en su conjunto le permitan acceder a la sociedad del conocimiento y a la mejora de sus talentos profesionales, que orienten el ejercicio de procesos de enseñanza efectivos y transformadores.

Es necesario políticas y estrategias que no sean repetitivas sino más bien sistemáticas para que ofrezcan un proceso continuo de la profesionalización. Este proceso se debe de dar desde la sociedad para lograr metas de manera gradual.

El objetivo principal de la profesionalización de los docentes es formar profesionales competentes e innovadores para racionalizar los procesos profesionales en que participan. La capacitación constante de los maestros es importante para poder enfrentar a la actual crisis que atraviesa la educación en México, con la invitación de introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador. La profesionalización es toda actividad encaminada a capacitar a los maestros para su mejor desarrollo como actor central de los procesos educativos.

La formación de los docentes requiere tiempo acorde a los ritmos vitales del aprendizaje, para elaborar conocimientos, disfrutarlos y apasionarse de ellos, con

una meta establecida que es promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades que contribuyan al mejoramiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Nacional Para La Modernización De La Educación Básica, C. (1992). VI Revaloración De La Funcion Magisteral . México: Mimeo.
- Alonso, C. G. (1997). La Formación En Centros: Mucho Más Que Una Modalidad De Formación Permanente. Dialogos Entre La Teoría Y La Práctica. Madrid: Eos.
- Anzaldúa, R. E. (1996). Los Imaginarios De La Formación Docente. Pedagogía, 11 (9).
- Aparicio, D. (04 De Abril De 2015). Jean Piaget Sobre La Educacion . Recuperado El 08 De Mayo De 2017, De Jean Piaget Sobre La Educacion: <https://www.psyciencia.com/2015/05/jean-piaget-sobre-la-educacion/>
- Arend, H. (1996). Entre Pasado Y Presente. Ocho Ejercicios Sobre La Reflexión Política. España: Península.
- Castro, M. Á. (2016). El Modelo Educativo 2016. El Planteamiento Pedagógico De La Reforma Educativa. Recuperado El 05 De Mayo De 2017, De El Modelo Educativo 2016. El Planteamiento Pedagógico De La Reforma Educativa.: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114501/modelo_educativo_2016.pdf
- Clio, D. Y. (22 De Agosto De 2015). Revista.Elarcondecio.Com.Ar> Sindicalismo Docente. Recuperado El 23 De Abril De 2017, De Revista.Elarcondecio.Com.Ar> Sindicalismo Docente: https://www.google.com.mx/?gfe_rd=cr&ei=js78wkeyi4mi8qfurlpida#q=obligaciones+de+los+docentes
- Diez Hochleitner, R. (1988). Aprender Para El Futuro. Nuevo Marco De La Tarea Docente. . Madrid: Fundacion Santillana.
- Eduardo Alonso Álvarez, I. C. (2001). La Formación Del Profesorado. Proyectos De Formación En Centros Educativos. Barcelona: Laboratorio Educativo.
- Enríquez, E. (2002). La Institución Y Las Organizaciones En La Educación Y La Formación. Argentina: Novedades Educativas-Universidad Nacional De Buenos Aires. (Colección Formación De Formadores. N.12).
- Esteban, M. A. (2012). La Profesionalización Docente Como Medio Para Mejorar La Calidad Educativa En La Escuela Primaria. Ciudad Del Caremn, Campeche: Upn.

- Fortuny, M. (1987) Proyecto Docente Para Acceder A Titularidad De Teoría E Historia De La Educación. Barcelona: Inédito.
- Graciela Cordero Arroyo, E. L. (Diciembre De 2013). La Evaluación Docente En Educación Básica En México: Panorama Y Agenda Pendiente. Recuperado El 05 De Mayo De 2017, De La Evaluación Docente En Educación Básica En México: Panorama Y Agenda Pendiente.:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1665-109x2013000200008
- Hérmnandez, L. R. (Junio 2012). Manual De Operación Del Centro De Desarrollo Infantil. México: Procuraduría General De La Republica.
- Imbernón, F. (S.F.). La Profesionalización De Los Docentes Ante Los Desafíos Del Presente Y Del Futuro. Recuperado El 15 De 05 De 2017, De La Profesionalización De Los Docentes Ante Los Desafíos Del Presente Y Del Futuro:
http://www.ub.edu/obipd/docs/la_profesion_docente_ante_los_desafios_del_presente_y_del_futuro_imbernon_f.pdf
- Imbernón., F. (1997). La Formación Del Profesorado. Barcelona: Paidós Ibérica.
- INEE, I. N. (2015). Los Docentes En México. Informe 2015. Recuperado El 20 De Mayo De 2017, De Los Docentes En México. Informe 2015:
<http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorpub/p1/i/240/p1i240.pdf>
- José, G. S. (1976). Análisis De La Práctica Docente Propia. La Gestión Como Quehacer Escolar. Antología Básica. México: UPN.
- José, G. S. (S.F.). Análisis De La Práctica Docente Propia. Antología Básica. Pp. 192.
- Llamas, J. L. (1999). Formación Del Profesorado. Necesidades Y Demandas. Barcelona: Praxis, S.A.
- Llamas, J. L. (1999). Formación Del Profesorado. Necesidades Y Demandas. España: Praxis, S.A.
- Luis, E. C. (2000). Reingeniería Educativa. El Pensamiento Crítico: Como Fomentarlo En Los Alumnos. México: Pax.
- Maria. (S.F.).

María Camargo Abello, G. C. (2004). Las Necesidades De Formación Permanente Del Docente. Recuperado El 8 De Octubre De 2016, De Educación Y Educadores. Núm.7: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400708>

Mateo, J. (2000). La Evaluación Educativa, Su Práctica Y Otras Metáforas. España: Ice- Horsori.

Merino, J. P. (2014). Definición De Rol Docente. Obtenido De <http://definicion.de/rol-docente/>

Muñoz, R. F. (S.F.). Competencias Profesionales Del Docente En La Sociedad Del Siglo XXI. Recuperado El 16 De Mayo De 2017, De Competencias Profesionales Del Docente En La Sociedad Del Siglo XXI: <http://www.enpcac.edu.mx/cruzjorge/especialidad/lecturas/competenciaprofesionales.pdf>

Reyes, R. (1993). La Formación Inicial Del Profesor De Educación Básica. Cero En Conducta.

Santizo, C. (26 De Agosto De 2013). El Rol Del Maestro En El Siglo XXI, Un Cambio Radical De Actitud. Recuperado El 15 De Mayo De 2017, De El Rol Del Maestro En El Siglo XXI, Un Cambio Radical De Actitud.: <http://Www.Fundacionunam.Org.Mx/Educacion/El-Rol-Del-Maestro-En-El-S-XXI-Un-Cambio-Radical-De-Actitud/>

SEP. (Enero 1982). ¿Qué Es Un Centro De Desarrollo Infantil? CENDI. Subsecretaria De Educación Elemental. Dirección General De Educación Inicial.

SEP. (S.F.). Reforma Constitucional En Materia Educativa. Recuperado El 2017 De Mayo De 08, De Reforma Constitucional En Materia Educativa: <http://www.itroque.edu.mx/ref%20educativa/reforma.html>

Tepalcatlalpan., E. P. (S.F.).

Torres, R. M. (S.F.). Nuevo Rol Docente: ¿Qué Modelo De Formación, Para Qué Modelo Educativo? Recuperado El 11 De Noviembre De 2016, De <http://www.utescuiapa.edu.mx/multimedia/files/rol%20de%20docente.pdf>

<http://www.ignasialcalde.es/docentes-del-siglo-xxi-retos-y-habilidades-clave/>

consultado 05-11-2016

<http://www.utescuinapa.edu.mx/multimedia/files/rol%20de%20docente.pdf>

Consultado 05-11-2016

<https://www.ugr.es/~recfpro/rev111art2.pdf> Consultado 23-05-2017

ANEXOS

DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.

Artículo Único. - Se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente.

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Objeto, Definiciones y Principios

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.

La presente Ley no será aplicable a las universidades y demás instituciones a que se refiere la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Consejo Nacional de Fomento Educativo y organismos que presten servicios equivalentes en las entidades federativas, ni a los institutos de educación para adultos, nacional y estatales.

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
- IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

Artículo 3. 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.

Artículo 4. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

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

II. 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;

III. Autoridades Educativas: A la Secretaría de Educación Pública de la Administración Pública Federal y a las correspondientes en los estados, el Distrito Federal y municipios;

IV. Autoridad Educativa Local: Al ejecutivo de cada uno de los estados de la Federación y del Distrito Federal, así como a las entidades que, en su caso, establezcan para la prestación del servicio público educativo;

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

VI. 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;

VII. 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;

VIII. 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;

IX. 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;

X. 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;

XI. 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;

XII. 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;

XIII. 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;

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

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

XVI. Ley: Al presente ordenamiento;

XVII. 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;

XVIII. 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;

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

XX. 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;

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

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

XXIII. 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;

XXIV. 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;

XXV. 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;

XXVI. 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;

XXVII. 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;

XXVIII. 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;

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

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

XXXI. 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 funcionamiento de la Escuela, y

XXXII. 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.

Artículo 5. En la aplicación y vigilancia del cumplimiento de esta Ley se deberán observar los principios de legalidad, certeza, imparcialidad, objetividad y transparencia.

Artículo 6. En la aplicación de la Ley y demás instrumentos que deriven de ella, las autoridades deberán promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de los niños y los educandos a recibir una educación de calidad, ello con fundamento en el interés superior de la niñez y los demás principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO II

De la Distribución de Competencias

Artículo 7. En materia del Servicio Profesional Docente, para la Educación Básica y Media Superior, corresponden al Instituto las atribuciones siguientes:

I. Definir los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;

II. Definir, en coordinación con las Autoridades Educativas competentes, los programas anuales y de mediano plazo, conforme a los cuales se llevarán a cabo los procesos de evaluación a que se refiere la presente Ley;

III. Expedir los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas, así como los Organismos Descentralizados que imparten educación media superior, para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio Profesional Docente en la educación obligatoria, en los aspectos siguientes:

a) La evaluación para el Ingreso al servicio docente, así como para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan;

b) La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio Instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades;

c) Los atributos, obligaciones y actividades de quienes intervengan en las distintas fases de los procesos de esta evaluación y la selección y capacitación de los mismos;

d) Los requisitos y procedimientos para la certificación de los evaluadores;

e) La selección, previa evaluación, de docentes que se desempeñarán de manera temporal en funciones técnico-pedagógicas;

f) La difusión de resultados de la evaluación del Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;

g) La participación de observadores de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil en los procesos de aplicación de instrumentos de los concursos de oposición para el Ingreso y Promoción, y

h) La emisión de los resultados individualizados de los procesos de evaluación del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, resultados que serán acompañados de un dictamen con las recomendaciones que deberá atender el personal para regularizarse o cumplir las acciones de mejora continua;

IV. Autorizar los parámetros e indicadores para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluación obligatorios;

V. Asesorar a las Autoridades Educativas en la formulación de sus propuestas para mantener actualizados los parámetros e indicadores de desempeño para docentes, directivos y supervisores;

VI. Supervisar los procesos de evaluación y la emisión de los resultados previstos en el Servicio;

VII. Validar la idoneidad de los parámetros e indicadores, de conformidad con los perfiles aprobados por las Autoridades Educativas, en relación con la función correspondiente en la Educación Básica y Media Superior, para diferentes tipos de entornos;

VIII. Aprobar los elementos, métodos, etapas y los instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el Servicio;

IX. Aprobar los componentes de la evaluación del programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, y

X. Las demás que le correspondan conforme a esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 8. En el ámbito de la Educación Básica corresponden a las Autoridades Educativas Locales las atribuciones siguientes:

I. Someter a consideración de la Secretaría sus propuestas de perfiles, parámetros e indicadores de carácter complementario para el Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento que estimen pertinentes;

II. Llevar a cabo la selección y capacitación de los Evaluadores conforme a los lineamientos que el Instituto expida;

III. Llevar a cabo la selección de los Aplicadores que podrán auxiliar en la aplicación de los instrumentos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley;

IV. Convocar los concursos de oposición para el Ingreso a la función docente y la Promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión, y participar en su ejecución de conformidad con los lineamientos que el Instituto determine;

V. Participar en los procesos de evaluación del desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión de conformidad con los lineamientos y periodicidad que el Instituto determine;

VI. Calificar, conforme a los lineamientos que el Instituto expida, las etapas de los procesos de evaluación que en su caso determine el propio Instituto;

VII. Operar y, en su caso, diseñar programas de Reconocimiento para docentes y para el Personal con Funciones de Dirección y Supervisión que se encuentren en servicio, conforme a los lineamientos que al efecto se emitan;

VIII. Ofrecer programas y cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión que se encuentren en servicio;

IX. Ofrecer al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión programas de desarrollo de capacidades para la evaluación interna a que se refiere esta Ley;

X. Organizar y operar el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela de conformidad con los

lineamientos generales que la Secretaría determine;

XI. Ofrecer los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley;

XII. Ofrecer los programas de desarrollo de liderazgo y gestión pertinentes;

XIII. Emitir los lineamientos a los que se sujetará la elección de personal que refiere el artículo 47 de esta Ley;

XIV. Administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden establecido con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso. Podrán asignarse para el inicio del ciclo escolar o en el transcurso de éste cuando se generen vacantes que la autoridad determine que deban ser ocupadas;

XV. Celebrar, conforme a los lineamientos del Instituto, convenios con instituciones públicas autorizadas por el propio Instituto para que participen en la realización de concursos de oposición y los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere la presente Ley;

XVI. Emitir los actos jurídicos que crean, declaran, modifican o extinguen derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en esta Ley;

XVII. Proponer a la Secretaría los requisitos y perfiles que deberán reunirse para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio;

XVIII. Determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del Personal Técnico Docente formarán parte del Servicio Profesional Docente;

XIX. Establecer los mecanismos mediante los cuales los representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia participarán como observadores en los procesos de evaluación que el Instituto determine, conforme a las reglas que al efecto expida, y

XX. Las demás que establezca esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 9. En el ámbito de la Educación Media Superior corresponden a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados, respecto de las escuelas a su cargo, las atribuciones siguientes:

I. Participar con la Secretaría en la elaboración de los programas anual y de mediano plazo conforme al cual se llevarán a cabo los procesos de evaluación que se refiere esta Ley;

II. Determinar los perfiles y los requisitos mínimos que deberán reunirse para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio;

III. Participar en las etapas del procedimiento para la propuesta y definición de los parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio, en términos de los lineamientos que la Secretaría expida para estos propósitos. En las propuestas respectivas se incluirán, de ser el caso, los perfiles, parámetros e indicadores complementarios que se estimen pertinentes;

IV. Proponer al Instituto las etapas, aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley;

V. Proponer al Instituto los instrumentos de evaluación y perfiles de Evaluadores para los efectos de

los procesos de evaluación obligatorios que esta Ley prevé;

VI. Llevar a cabo la selección y capacitación de los Evaluadores conforme a los lineamientos que el Instituto expida;

VII. Llevar a cabo la selección de los Aplicadores que podrán auxiliar en la aplicación de los instrumentos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley;

VIII. Convocar los concursos de oposición para el ingreso a la función docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión, de conformidad con los lineamientos que el Instituto determine;

IX. Participar en los procesos de evaluación del desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión, de conformidad con los lineamientos y periodicidad que el Instituto determine;

X. Calificar, conforme a los lineamientos que el Instituto expida, las etapas de los procesos de evaluación que en su caso determine el propio Instituto;

XI. Diseñar y operar programas de Reconocimiento para el Personal Docente y para el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión que se encuentren en servicio;

XII. Ofrecer programas y cursos para la formación continua del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión que se encuentren en servicio;

XIII. Ofrecer al Personal Docente y con Funciones de Dirección y de Supervisión programas de desarrollo de capacidades para la evaluación;

XIV. Organizar y operar el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela;

XV. Ofrecer los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley;

XVI. Administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden establecido con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso. Podrán asignarse para el inicio del ciclo escolar o en el transcurso de éste cuando se generen vacantes que la autoridad determine que deban ser ocupadas;

XVII. Celebrar, conforme a los lineamientos del Instituto, convenios con instituciones públicas autorizadas por el propio Instituto para que participen en la realización de concursos de oposición y los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley;

XVIII. Emitir los actos jurídicos que crean, declaran, modifican o extinguen derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en esta Ley;

XIX. Determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del Personal Técnico Docente formarán parte del Servicio Profesional Docente;

XX. Establecer los mecanismos mediante los cuales los representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia participarán como observadores en los procesos de evaluación que el Instituto determine, conforme a las reglas que al efecto expida, y

XXI. Las demás que establezca esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 10. Corresponden a la Secretaría las atribuciones siguientes:

I. Participar con el Instituto en la elaboración del programa anual conforme al cual se llevarán a cabo los procesos de evaluación que para la Educación Básica refiere esta Ley. Para tal efecto, la Secretaría deberá considerar las propuestas que en su caso reciba de las Autoridades Educativas Locales;

II. Determinar los perfiles y los requisitos mínimos que deberán reunirse para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio en la Educación Básica, según el cargo de que se trate. Para tales efectos la Secretaría deberá considerar las propuestas que en su caso reciba de las Autoridades Educativas Locales;

III. Participar en las etapas del procedimiento para la propuesta y definición de los parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio, en los términos que para la Educación Básica fije esta Ley;

IV. Proponer al Instituto las etapas, aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios que para la Educación Básica y Media Superior refiere esta Ley;

V. Aprobar las convocatorias para los concursos de Ingreso y Promoción que para la Educación Básica prevé esta Ley;

VI. Establecer el programa y expedir las reglas a que se refiere el artículo 37 de esta Ley;

VII. Emitir los lineamientos generales que deberán cumplirse en la prestación del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela en la Educación Básica;

VIII. Emitir lineamientos generales para la definición de los programas de regularización de los docentes de Educación Básica a que se refiere el artículo 54 de esta Ley, de manera que tales programas sean acordes y pertinentes con los niveles de desempeño que se buscan;

IX. Emitir los lineamientos generales de los programas de Reconocimiento, Formación Continua, de Desarrollo de Capacidades, de Regularización y de Desarrollo de Liderazgo y Gestión;

X. Expedir en el ámbito de la Educación Media Superior, lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados para la formulación de las propuestas de parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;

XI. Impulsar en el ámbito de la Educación Media Superior, mecanismos de coordinación para la definición de perfiles, parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;

XII. Determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, qué puestos del Personal Técnico Docente formarán parte del Servicio Profesional Docente;

XIII. Establecer o convenir los mecanismos mediante los cuales los representantes de organizaciones no gubernamentales y padres de familia participarán como observadores en los procesos de evaluación que el Instituto determine, conforme a las reglas que al efecto expida, y

XIV. Las demás que establezca esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 11. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán coadyuvar con el Instituto en la vigilancia de los procesos de evaluación desarrollados en el marco del Servicio. En caso de irregularidades, el Instituto determinará las medidas que estime pertinentes para asegurar la debida realización de la evaluación respectiva. Las Autoridades Educativas y los Organismos

Descentralizados deberán ejecutar las medidas correctivas que el Instituto disponga.

TÍTULO SEGUNDO

Del Servicio Profesional Docente

CAPÍTULO I

De los Propósitos del Servicio

Artículo 12. Las funciones docentes, de dirección de una Escuela o de supervisión de la Educación Básica y Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados deberán orientarse a brindar educación de calidad y al cumplimiento de sus fines. Quienes desempeñen dichas tareas deben reunir las cualidades personales y competencias profesionales para que dentro de los distintos contextos sociales y culturales promuevan el máximo logro de aprendizaje de los educandos, conforme a los perfiles, parámetros e indicadores que garanticen la idoneidad de los conocimientos, aptitudes y capacidades que correspondan.

Artículo 13. El Servicio Profesional Docente tiene los propósitos siguientes:

I. Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país;

II. Mejorar la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios;

III. Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión;

IV. Estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional;

V. Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión;

VI. Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del Servicio Profesional Docente pueda, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades;

VII. Garantizar la formación, capacitación y actualización continua del Personal del Servicio Profesional Docente a través de políticas, programas y acciones específicas, y

VIII. Desarrollar un programa de estímulos e Incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial.

Las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que la evaluación del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión contribuya con la calidad de la educación y sea congruente con los objetivos del sistema educativo nacional y con la evaluación de los educandos y de las escuelas.

Artículo 14. Para alcanzar los propósitos del Servicio Profesional Docente deben desarrollarse perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la buena práctica profesional. Para tal efecto, es necesario que los perfiles, parámetros e indicadores permitan, al menos, lo siguiente:

I. Contar con un Marco General de una Educación de Calidad y de normalidad mínima en el desarrollo del ciclo escolar y la Escuela, cuyo cumplimiento sea obligatorio para las Autoridades

Educativas, Organismos Descentralizados y miembros del Servicio Profesional Docente;

II. Definir los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia, dirección y supervisión, respectivamente, incluyendo, en el caso de la función Docente, la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la Escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores;

III. Identificar características básicas de desempeño del Personal del Servicio Profesional Docente en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión;

IV. Considerar la observancia de los calendarios y el debido aprovechamiento del tiempo escolar, y

V. Establecer niveles de competencia para cada una de las categorías que definen la labor de quienes realizan las funciones de docencia, dirección y supervisión, a efecto de que dicho personal, las escuelas, las zonas escolares y, en general, los distintos responsables de la educación en el sistema educativo cuenten con referentes para la mejora continua y el logro de los perfiles, parámetros e indicadores idóneos.

Los perfiles, parámetros e indicadores deberán ser revisados periódicamente.

CAPÍTULO II

De la Mejora de la Práctica Profesional

Artículo 15. La evaluación interna deberá ser una actividad permanente, de carácter formativo y tendiente al mejoramiento de la práctica profesional de los docentes y al avance continuo de la Escuela y de la zona escolar.

Dicha evaluación se llevará a cabo bajo la coordinación y liderazgo del director. Los docentes tendrán la obligación de colaborar en esta actividad.

Artículo 16. Para el impulso de la evaluación interna en las escuelas y zonas escolares, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán:

I. Ofrecer al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión programas de desarrollo de capacidades para la evaluación. Esta oferta tendrá como objetivo generar las competencias para el buen ejercicio de la función evaluadora e incluirá una revisión periódica de los avances que las escuelas y las zonas escolares alcancen en dichas competencias, y

II. Organizar en cada Escuela los espacios físicos y de tiempo para intercambiar experiencias, compartir proyectos, problemas y soluciones con la comunidad de docentes y el trabajo en conjunto entre las escuelas de cada zona escolar, que permita la disponibilidad presupuestal; así como aportar los apoyos que sean necesarios para su debido cumplimiento.

Los programas a que se refiere la fracción I considerarán los perfiles, parámetros e indicadores para el desempeño docente determinados conforme a esta Ley, en los aspectos que sean conducentes.

Artículo 17. El Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela apoyará a los docentes en la práctica de la evaluación interna, así como en la interpretación y uso de las evaluaciones externas. Este servicio se brindará a solicitud de los docentes, del director o cuando la Autoridad Educativa o el Organismo

Descentralizado determinen que una Escuela requiere de algún apoyo específico.

Artículo 18. El Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela será brindado por Personal con Funciones de Dirección o Supervisión y por Personal Docente con Funciones de Asesor Técnico Pedagógico que determinen las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados; este personal deberá cumplir con los procesos de evaluación correspondientes.

En el caso del Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, dicha determinación se hará conforme lo establecido en el artículo 41.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán hacer pública la información sobre las plazas docentes con funciones de Asesor Técnico Pedagógico existentes y las responsabilidades de quienes las ocupan en cada Escuela y zona escolar.

Artículo 19. En la Educación Básica la prestación del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela deberá ajustarse a los lineamientos generales que emita la Secretaría.

En la Educación Media Superior las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados organizarán y operarán dicho Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela y, en todo caso, propiciarán que sea eficaz y pertinente.

Artículo 20. Los resultados de la evaluación interna deberán dar lugar al establecimiento de compromisos verificables de mejora. En ningún momento podrán ser causal de procedimientos de sanción ni tener consecuencias administrativas o laborales.

CAPÍTULO III

Del Ingreso al Servicio

Artículo 21. El Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios siguientes:

I. Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias expedidas por las Autoridades Educativas con base en la información derivada del Sistema de Información y Gestión Educativa;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados; los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la Secretaría estime pertinentes. En su caso, las convocatorias describirán los perfiles complementarios autorizados por la Secretaría;

c) Las convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

II. Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, en el ámbito de sus respectivas competencias;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación del número de ingresos, y demás elementos que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados estimen pertinentes. Las convocatorias deberán contemplar las distintas modalidades de este tipo educativo así como las especialidades correspondientes;

c) Las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán, con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley; las Autoridades Educativas, en el ámbito de su competencia, deberán colaborar en la difusión de estas convocatorias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 22. En la Educación Básica y Media Superior el Ingreso a una plaza docente dará lugar a un Nombramiento Definitivo de base después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, en términos de esta Ley.

Con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del Personal Docente de nuevo Ingreso, durante un periodo de dos años tendrá el acompañamiento de un tutor designado por la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán una evaluación al término del primer año escolar y brindarán los apoyos y programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente.

Al término del periodo señalado en el segundo párrafo de este artículo, la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado evaluará el desempeño del Personal Docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente.

En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos en el tercer párrafo de este artículo, incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del periodo se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado.

Artículo 23. En la Educación Básica y Media Superior las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán asignar las plazas que durante el ciclo escolar queden vacantes conforme a lo siguiente:

I. Con estricto apego al orden de prelación de los sustentantes, con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, que resultaron idóneos en el último concurso de oposición y que no hubieran obtenido una plaza anteriormente. Este Ingreso quedará sujeto a lo establecido en el artículo anterior. La adscripción de la plaza tendrá vigencia durante el ciclo escolar en que sea asignada y el docente podrá ser readscrito, posteriormente, a otra Escuela conforme a las necesidades del Servicio, y

II. De manera extraordinaria y sólo cuando se hubiera agotado el procedimiento señalado en la fracción anterior, a docentes distintos a los señalados. Los nombramientos que se expidan serán por Tiempo Fijo y con una duración que no podrá exceder el tiempo remanente hasta la conclusión del ciclo escolar correspondiente. Sólo podrán ser otorgados a docentes que reúnan el perfil.

En el caso de horas, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán asignarlas al Personal Docente a que se refiere el artículo 42 de esta Ley.

Artículo 24. En los concursos de oposición para el Ingreso que se celebren en los términos de la presente Ley podrán participar todas las personas que cumplan con el perfil relacionado con el nivel, tipo, modalidad y materia educativa correspondiente; así como con los requisitos que establezca la convocatoria respectiva, en igualdad de condiciones, sin demérito de origen, residencia, lugar o formación profesional. En la Educación Básica dicho perfil corresponderá al académico con formación docente pedagógica o áreas afines que corresponda a los niveles educativos, privilegiando el perfil pedagógico docente de los candidatos; también se considerarán perfiles correspondientes a las disciplinas especializadas de la enseñanza.

Artículo 25. Quienes participen en alguna forma de Ingreso 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.

CAPÍTULO IV

De la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión

Artículo 26. La Promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, además de haber ejercido como docente un mínimo de dos años y con sujeción a los términos y criterios siguientes:

I. Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades Educativas Locales;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la Secretaría estime pertinentes;

c) Las convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de promoción sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

II. Para la Promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Media Superior:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades

Educativas u Organismos Descentralizados;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados estimen pertinentes;

c) Las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley, con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de promoción sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 27. En la Educación Básica la Promoción a una plaza con funciones de dirección dará lugar a un Nombramiento, sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, dentro del cual el personal de que se trate deberá cursar los programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar determinados por la Autoridad Educativa Local.

Durante el periodo de inducción las Autoridades Educativas Locales brindarán las orientaciones y los apoyos pertinentes para fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión escolar. Al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa Local evaluará el desempeño del personal para determinar si cumple con las exigencias propias de la función directiva. Si el personal cumple con dichas exigencias, se le otorgará Nombramiento Definitivo.

Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de las funciones de dirección, el personal volverá a su función docente en la Escuela en que hubiere estado asignado.

Artículo 28. En la Educación Media Superior la Promoción a una plaza con funciones de dirección dará lugar a un Nombramiento por Tiempo Fijo. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados determinarán la duración de los nombramientos conforme a las disposiciones aplicables. Al término del Nombramiento, quien hubiera ejercido las funciones de dirección volverá a su función docente, preferentemente en la Escuela en que hubiere estado asignado o, de no ser posible, a otra que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine en función de las necesidades del Servicio.

El personal que reciba el Nombramiento por primera vez deberá participar en los procesos de formación que definan las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados. Quien no se incorpore a estos procesos volverá a su función docente en la Escuela que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine en función de las necesidades del Servicio.

Los nombramientos a cargos con funciones de dirección podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 52 de esta Ley y demás requisitos y criterios que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen.

Los nombramientos a que se refiere este artículo serán remunerados conforme a la percepción determinada para la plaza correspondiente a la función directiva o conforme a la percepción correspondiente a la plaza con que cuenta el personal de que se trate más la compensación que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen.

Artículo 29. En la Educación Básica la promoción a una plaza con funciones de supervisión dará

lugar a un Nombramiento Definitivo. El personal deberá participar en los procesos de formación que determinen las Autoridades Educativas Locales.

Artículo 30. En la Educación Media Superior la Promoción a una plaza con funciones de supervisión dará lugar a un Nombramiento por Tiempo Fijo. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados determinarán su duración. Dichos nombramientos podrán ser renovables, para lo cual se tomarán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 52 de esta Ley y demás requisitos y criterios que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen.

Los nombramientos a que se refiere este artículo serán remunerados conforme a la percepción determinada para la plaza correspondiente a la función de supervisión o conforme a la percepción correspondiente a la plaza con que cuenta el personal de que se trate más la compensación que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados señalen.

Artículo 31. En la Educación Básica y Media Superior la Autoridad Educativa y los Organismos Descentralizados podrán cubrir temporalmente las plazas con funciones de dirección o de supervisión a que se refiere este Capítulo, cuando por las necesidades del Servicio no deban permanecer vacantes. Los nombramientos que expidan serán por Tiempo Fijo; sólo podrán ser otorgados a docentes en servicio por el tiempo remanente hasta la conclusión del ciclo escolar correspondiente y dichas plazas deberán ser objeto del concurso inmediato posterior.

Artículo 32. Quienes participen en alguna forma de Promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión 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.

Artículo 33. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados observarán en la realización de los concursos el cumplimiento de los principios que refiere esta Ley. La o las organizaciones sindicales reconocidas, para los efectos del ejercicio de sus funciones de atención laboral de sus agremiados, serán informadas del inicio de los procesos de Promoción y recibirán facilidades para la realización de tareas de observación.

CAPÍTULO V

De la Promoción en la Función

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.

CAPÍTULO VI

De otras Promociones en el Servicio

Artículo 41. El Nombramiento como Personal Docente con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica será considerado como una Promoción. La selección se llevará a cabo mediante concurso de oposición de conformidad con lo señalado en el Título Segundo, Capítulo IV de esta Ley. El personal seleccionado estará sujeto a un periodo de inducción con duración de dos años ininterrumpidos, a cursos de actualización profesional y a una evaluación para determinar si cumple con las exigencias propias de la función.

Durante el periodo de inducción el personal recibirá Incentivos temporales y continuará con su plaza docente. En caso de que acredite la suficiencia en el nivel de desempeño correspondiente al término del periodo de inducción, la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado otorgará el Nombramiento Definitivo con la categoría de Asesor Técnico Pedagógico prevista en la estructura ocupacional autorizada.

El personal que incumpla este periodo de inducción, con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño correspondiente, volverá a su función docente en la Escuela en que hubiere estado asignado.

Artículo 42. En la Educación Básica y Media Superior la asignación de horas adicionales para los docentes que no sean de jornada, será considerada una Promoción en función de las necesidades del Servicio.

Para obtener esta Promoción los docentes deberán:

I. Reunir el perfil requerido para las horas disponibles, y

II. Obtener en la evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 52 de esta Ley un resultado que sea igual o superior al nivel que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado proponga y el Instituto autorice para estos efectos.

Estas promociones se podrán llevar a cabo en los casos siguientes:

a) En el mismo plantel en que el docente preste total o principalmente sus servicios;

b) En el plantel en que el docente no preste principalmente sus servicios, siempre y cuando haya compatibilidad de horarios y distancias con el plantel donde principalmente presta sus servicios y, adicionalmente, no tenga horas asignadas en un tercer plantel, y

c) En un plantel en que el docente no presta sus servicios, siempre y cuando se trate de horas fraccionadas, en el número que determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, y en dicho plantel no exista personal que cumpla con lo establecido en las fracciones I y II del presente artículo.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados preverán, conforme a los criterios establecidos en este artículo, las reglas necesarias para seleccionar al Personal Docente que

recibirá la Promoción cuando haya más de uno que cumpla con los requisitos establecidos.

Artículo 43. En la Educación Básica y Media Superior las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán establecer otros programas de Promoción que premien el mérito y que se sustenten en la evaluación del desempeño.

En las promociones a que se refiere este Capítulo sólo podrá participar el personal en servicio y que previamente haya realizado la evaluación del desempeño. No obstante, en el caso de escuelas que estén en la etapa de apertura de nuevos grados como parte de su proceso de crecimiento natural, también podrán ser beneficiados de la Promoción señalada en el artículo 42, los docentes que aún no hayan sido objeto de la evaluación del desempeño, siempre y cuando hayan obtenido en el concurso de Ingreso un puntaje superior al propuesto, para estos efectos, por la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado y autorizado por el Instituto.

Artículo 44. Quienes participen en alguna forma de Promoción en el Servicio 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.

CAPÍTULO VII

Del Reconocimiento en el Servicio

Artículo 45. El Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión que destaque en su desempeño y, en consecuencia, en el cumplimiento de su responsabilidad, será objeto del Reconocimiento que al efecto otorgue la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado.

Los programas de Reconocimiento para docentes en servicio deben:

I. Reconocer y apoyar al docente en lo individual, al equipo de docentes en cada Escuela y a la profesión en su conjunto;

II. Considerar Incentivos temporales o por única vez, según corresponda, y

III. Ofrecer mecanismos de acceso al desarrollo profesional.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán las acciones necesarias para que en el diseño y operación de los programas de Reconocimiento se cumpla con lo dispuesto en este artículo.

Artículo 46. En el Servicio se deberán prever los mecanismos para facilitar distintos tipos de experiencias profesionales que propicien el Reconocimiento de las funciones docente y de dirección, mediante movimientos laterales que permitan a los docentes y directivos, previo su consentimiento, desarrollarse en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención de las necesidades del sistema, conforme lo determinen las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados.

Artículo 47. En la Educación Básica los movimientos laterales objeto de este artículo deben basarse en procesos de evaluación que se realizarán conforme a los lineamientos que el Instituto expida. La elección del personal se sujetará a lo siguiente:

I. Cuando se trate de tutorías con responsabilidad de secciones de una Escuela, coordinación de materias, de proyectos u otras análogas que se lleven a cabo al interior del centro escolar, será el director de la Escuela quien, con base en la evaluación que haga del Personal Docente a su cargo, hará la elección de los docentes frente a grupo que desempeñarán este tipo de funciones adicionales,

conforme a los lineamientos que para estos efectos emita la Autoridad Educativa Local.

Los docentes que realicen dichas funciones adicionales recibirán Incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional;

II. Cuando se trate de tutorías, coordinación de materias, de proyectos u otras análogas que rebasen el ámbito de la Escuela, pero queden dentro de la zona escolar, los directores de las escuelas propondrán, con base en la evaluación que hagan del Personal Docente a su cargo, a los docentes frente a grupo para desempeñar este tipo de funciones adicionales. Quien en la zona escolar tenga las funciones de supervisión hará la elección de conformidad con los lineamientos que para estos efectos emita la Autoridad Educativa Local.

Los docentes que realicen dichas funciones adicionales recibirán Incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional, y

III. Cuando se trate de asesoría técnica en apoyo a actividades de dirección a otras escuelas, la elección del director que desempeñará este tipo de funciones adicionales estará a cargo de quien tenga funciones de supervisión en la zona escolar, de conformidad con los lineamientos que para estos efectos emita la Autoridad Educativa Local.

Los directores que realicen dichas funciones adicionales recibirán Incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional.

Artículo 48. En el caso de movimientos laterales temporales a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica, la selección de los docentes se llevará a cabo mediante procesos de evaluación, objetivos y transparentes que la Autoridad Educativa Local realice al amparo de los lineamientos que el Instituto expida. El personal seleccionado mantendrá su plaza docente.

Los docentes que realicen dichas funciones de Asesoría Técnica Pedagógica recibirán Incentivos que reconozcan su mérito y favorezcan su avance profesional. Al término de dicha función de carácter temporal, los docentes volverán a la Escuela en que hubieren estado asignados.

Artículo 49. En la Educación Básica los movimientos laterales serán temporales, con una duración de hasta tres ciclos escolares, sin que los docentes pierdan el vínculo con la docencia.

Los movimientos laterales a funciones de Asesoría Técnica Pedagógica temporales sólo podrán renovarse por un ciclo escolar más.

Artículo 50. Los movimientos laterales sólo podrán realizarse previamente al inicio del ciclo escolar o ciclo lectivo por lo que deberán tomarse las previsiones necesarias para no afectar la prestación del servicio educativo.

Artículo 51. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán otorgar otros reconocimientos en función de la evaluación del desempeño docente y de quienes realizan funciones de dirección o supervisión. Estos reconocimientos podrán ser individuales o para el conjunto de docentes y el director en una Escuela.

Los reconocimientos económicos de conjunto deberán considerar los resultados del aprendizaje de los alumnos, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas de las escuelas.

CAPÍTULO VIII

De la Permanencia en el Servicio

Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

Los Evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán estar evaluados y certificados por el Instituto.

Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente.

El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar o lectivo.

De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses.

En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Artículo 54. Para la Educación Básica, los programas de regularización serán definidos de conformidad con los lineamientos generales que la Secretaría expida. En el caso de la Educación Media Superior los programas de regularización serán determinados por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, según corresponda.

TÍTULO TERCERO

De los Perfiles, Parámetros e Indicadores

CAPÍTULO I

De los Perfiles, Parámetros e Indicadores en la Educación Básica

Artículo 55. En el ámbito de la Educación Básica que imparta el Estado y a solicitud del Instituto, la Secretaría deberá proponer:

I. Los parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en los términos que fije esta Ley, a partir de los perfiles que determine la Secretaría;

II. Los parámetros e indicadores de carácter complementario que para el Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento sometan a su consideración las Autoridades Educativas Locales;

III. Las etapas, los aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley, para la selección de los mejores aspirantes;

IV. Los niveles de desempeño mínimos para el ejercicio de la docencia y para los cargos con funciones de dirección o de supervisión;

V. Los procesos y los instrumentos idóneos para los procesos de evaluación conforme a los perfiles, parámetros e indicadores autorizados, y

VI. El perfil y los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como Evaluadores del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión.

Las Autoridades Educativas atenderán los requerimientos complementarios de información del Instituto en las materias a que se refiere este artículo.

Para los efectos de este artículo, la Secretaría podrá integrar grupos de trabajo, de carácter temporal, que actúen como instancias consultivas auxiliares de la misma.

CAPÍTULO II

De los Perfiles, Parámetros e Indicadores en la Educación Media Superior

Artículo 56. En el ámbito de la Educación Media Superior y a solicitud del Instituto, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán proponer:

I. Los parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia, incluyendo, en su caso, los de carácter complementario, a partir de los perfiles aprobados por las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados. La propuesta respectiva se formulará conforme a los lineamientos que para dichos propósitos emita la Secretaría;

II. Las etapas, los aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley, para la selección de los mejores aspirantes;

III. Los niveles de desempeño mínimos para el ejercicio de la docencia y para los cargos con funciones de dirección o de supervisión;

IV. Los procesos y los instrumentos idóneos para la evaluación conforme a los perfiles, parámetros e indicadores autorizados, y

V. El perfil y los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como Evaluadores del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión.

Lo anterior, sin perjuicio de que las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados atiendan requerimientos complementarios de información que el Instituto le formule en las materias a que se refiere este artículo.

Para los efectos de este artículo, la Secretaría podrá integrar grupos de trabajo, de carácter temporal, que actúen como instancias consultivas auxiliares de la misma.

La Secretaría impulsará los mecanismos de coordinación para la programación y ejecución de

las actividades a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO III

Del Procedimiento para la Definición y Autorización de los Perfiles, Parámetros e Indicadores.

Artículo 57. En la definición de los perfiles, parámetros e indicadores para el Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento se deberán observar los procedimientos siguientes:

I. En el caso de la Educación Básica:

a) El Instituto solicitará a la Secretaría una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles aprobados por ésta;

b) La Secretaría elaborará y enviará al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles aprobados por ésta, en la que incorporará lo descrito en el artículo 55, fracciones II a VI de esta Ley;

c) El Instituto llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos, de conformidad con los perfiles aprobados por la Secretaría;

d) El Instituto autorizará los parámetros e indicadores correspondientes, de no existir observaciones derivadas de las pruebas de validación;

e) En caso de que el Instituto formule observaciones, éstas serán remitidas a la Secretaría, la que atenderá las observaciones formuladas por el Instituto o expresará las justificaciones correspondientes y remitirá al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores que en su opinión deban autorizarse. El Instituto autorizará los parámetros e indicadores, incorporando en su caso, las adecuaciones correspondientes, y

f) Conforme a los parámetros e indicadores autorizados, incluidos los de carácter complementario, el Instituto también autorizará cada uno de los elementos a que se refieren las fracciones III a VI del artículo 55 de esta Ley.

II. En el caso de la Educación Media Superior:

a) El Instituto solicitará a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos;

b) Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados elaborarán y enviarán al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos, en la que incorporarán lo descrito en el artículo 56, fracciones II a V de esta Ley;

c) El Instituto llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos;

d) El Instituto autorizará los parámetros e indicadores correspondientes, de no existir observaciones derivadas de las pruebas de validación;

e) En caso de que el Instituto formule observaciones, éstas serán remitidas a la Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado que corresponda, quienes atenderán las observaciones formuladas por el Instituto o expresarán las justificaciones correspondientes y remitirán al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores que en su opinión deban autorizarse. El Instituto autorizará los parámetros e indicadores, incorporando en su caso, las adecuaciones correspondientes, y

f) Conforme a los parámetros e indicadores autorizados, el Instituto también autorizará cada uno de los elementos a que se refieren las fracciones II a V del artículo 56 de esta Ley.

Artículo 58. Las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto propiciarán las condiciones para generar certeza y confianza en el uso de los perfiles, parámetros e indicadores autorizados conforme a esta Ley, a efecto de que éstos sean reconocidos por sus destinatarios y por la sociedad. Asimismo, asegurarán una difusión suficiente de dichos perfiles, parámetros e indicadores para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión los conozcan a fondo, comprendan su propósito y sentido, y los consideren como un referente imprescindible para su trabajo.

TÍTULO CUARTO

De las Condiciones Institucionales

CAPÍTULO I

De la Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional

Artículo 59. El Estado proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural.

Para los efectos del párrafo anterior, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados ofrecerán programas y cursos. En el caso del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección los programas combinarán el Servicio de Asistencia Técnica en la Escuela con cursos, investigaciones aplicadas y estudios de posgrado.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones dedicadas a la formación pedagógica de los profesionales de la educación e instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, para ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados estimularán los proyectos pedagógicos y de desarrollo de la docencia que lleven a cabo las organizaciones profesionales de docentes.

Artículo 60. La oferta de formación continua deberá:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del personal;
- III. Ser pertinente con las necesidades de la Escuela y de la zona escolar;
- IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
- V. Tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto.

El personal elegirá los programas o cursos de formación en función de sus necesidades y de

los resultados en los distintos procesos de evaluación en que participe.

El Instituto emitirá los lineamientos conforme a los cuales las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados llevarán a cabo la evaluación del diseño, de la operación y de los resultados de la oferta de formación continua, actualización y desarrollo profesional, y formulará las recomendaciones pertinentes.

Las acciones de formación continua, actualización y desarrollo profesional se adecuarán conforme a los avances científicos y técnicos.

CAPÍTULO II

De Otras Condiciones

Artículo 61. Para el desarrollo profesional de los docentes, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados establecerán periodos mínimos de permanencia en las escuelas y de procesos ordenados para la autorización de cualquier cambio de Escuela. Asimismo, podrán suscribir convenios para atender solicitudes de cambios de adscripción del personal en distintas entidades federativas.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados tomarán las medidas necesarias a efecto de que los cambios de Escuela no se produzcan durante el ciclo escolar, salvo por causa de fuerza mayor.

Los cambios de Escuela que no cuenten con la autorización correspondiente serán sancionados conforme a la normativa aplicable.

Al término de la vigencia de una licencia que trascienda el ciclo escolar, el personal podrá ser readscrito conforme a las necesidades del Servicio.

El otorgamiento de licencias por razones de carácter personal no deberá afectar la continuidad del servicio educativo; sólo por excepción, en casos debidamente justificados, estas licencias se podrán conceder durante el ciclo escolar que corresponda.

Artículo 62. En cada Escuela deberá integrarse una comunidad de docentes que trabaje armónicamente y cumpla con el perfil adecuado.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados darán aviso a los directores de las escuelas del perfil de los docentes que pueden ser susceptibles de adscripción. Por su parte, los directores deberán verificar que esos docentes cumplan con el perfil para los puestos que deban ser cubiertos.

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados estarán obligados a revisar la adscripción de los docentes cuando los directores señalen incompatibilidad del perfil con las necesidades de la Escuela, y efectuar el reemplazo de manera inmediata de acreditarse dicha incompatibilidad.

Artículo 63. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados evitarán los nombramientos o asignaciones fragmentarias por horas. Asimismo, en el caso de Personal Docente que no es de jornada, fomentarán la compactación de sus horas en una sola Escuela, en los términos del artículo 42 de esta Ley.

Artículo 64. Las escuelas en las que el Estado y sus Organismos Descentralizados impartan la

Educación Básica y Media Superior deberán contar con una estructura ocupacional debidamente autorizada, de conformidad con las reglas que al efecto expida la Secretaría de Educación Pública en consulta con las Autoridades Educativas Locales para las particularidades regionales.

En la estructura ocupacional de cada Escuela deberá precisarse el número y tipos de puestos de trabajo requeridos, atendiendo al número de aulas y espacios disponibles, al alumnado inscrito y al plan de estudio de que se trate.

Las estructuras ocupacionales deberán ser revisadas y, en su caso, ajustadas por lo menos una vez al año de conformidad con las reglas que determine la Secretaría.

El Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección que ocupe los puestos definidos en la estructura ocupacional de la Escuela deben reunir el perfil apropiado para el puesto correspondiente, y conformar la plantilla de personal de la Escuela.

Artículo 65. La estructura ocupacional autorizada y la plantilla de personal de cada Escuela, así como los datos sobre la formación, trayectoria y desempeño profesional de cada docente deberán estar permanentemente actualizados en el Sistema de Información y Gestión Educativa.

Artículo 66. Las erogaciones que deban realizarse en cumplimiento a la presente Ley deberán contar con la suficiencia presupuestal correspondiente.

Artículo 67. La interpretación de esta Ley, para efectos administrativos, corresponde al Instituto y a la Secretaría en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

TÍTULO QUINTO

De los Derechos, Obligaciones y Sanciones

Artículo 68. Quienes participen en el Servicio Profesional Docente previsto en la presente Ley tendrán los siguientes derechos:

- I. Participar en los concursos y procesos de evaluación respectivos;
- II. Conocer con al menos tres meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores, con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación;
- III. Recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contenga las necesidades de regularización y formación continua que correspondan;
- IV. Tener acceso a los programas de capacitación y formación continua necesarios para mejorar su práctica docente con base en los resultados de su evaluación;
- V. Ser incorporados, en su caso, a los programas de inducción, reconocimiento, formación continua, desarrollo de capacidades, regularización, desarrollo de liderazgo y gestión que correspondan;
- VI. Que durante el proceso de evaluación sea considerado el contexto regional y sociocultural;
- VII. Ejercer el derecho de interponer su defensa en los términos del artículo 81 de esta Ley;
- VIII. Acceder a los mecanismos de promoción y reconocimiento contemplados en esta ley con apego y respeto a los méritos y resultados en los procesos de evaluación y concursos conforme a los lineamientos aplicables;

IX. Que la valoración de los procesos de evaluación se efectúe bajo los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad, y

X. Los demás previstos en esta Ley.

Artículo 69. El Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior tendrá, conforme a esta Ley, las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento, en términos de lo prescrito por esta Ley;

II. Cumplir con el periodo de inducción al Servicio y sujetarse a la evaluación que para dichos efectos refiere esta Ley;

III. Prestar los servicios docentes en la Escuela en la que se encuentre adscrito y abstenerse de cualquier cambio de adscripción, sin previa autorización, conforme a lo previsto en esta Ley;

IV. Abstenerse de prestar el Servicio Docente sin haber cumplido los requisitos y procesos a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;

V. Presentar documentación fidedigna dentro de los procesos a que se refiere esta Ley;

VI. Sujetarse a los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley de manera personal;

VII. Atender los programas de regularización; así como aquellos que sean obligatorios de formación continua, capacitación y actualización, y

VIII. Las demás que señale esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 70. Los servidores públicos de las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados que incumplan con lo previsto en esta Ley estarán sujetos a las responsabilidades que procedan.

Artículo 71. Los ingresos, promociones y reconocimientos deberán ser oportunamente notificados por el área competente, misma que deberá observar y verificar la autenticidad de los documentos registrados y el cumplimiento de los requisitos; en caso contrario incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a la sanción económica equivalente al monto del pago realizado indebidamente y a la separación del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado.

Será nula y, en consecuencia, no surtirá efecto alguno toda forma de Ingreso o de Promoción distinta a lo establecido en esta Ley. Dicha nulidad será declarada por el área competente, aplicando para ello el procedimiento previsto en el artículo 75 de esta Ley.

Artículo 72. Será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas, el Evaluador que no se excuse de intervenir en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge, su concubina o concubinario, o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.

Artículo 73. La Autoridad Educativa y los Organismos Descentralizados deberán revisar y cotejar la documentación presentada por los aspirantes en los concursos de oposición a que se refiere esta Ley.

De comprobarse que la documentación es apócrifa o ha sido alterada, se desechará el trámite. En cualquier caso se dará parte a las autoridades competentes para los efectos legales que procedan.

Artículo 74. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 69 de la presente Ley, dará lugar a la terminación de los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.

Artículo 75. Cuando la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado considere que existen causas justificadas que ameriten la imposición de sanciones, lo hará del conocimiento del probable infractor para que, dentro de un plazo de diez días hábiles, manifieste lo que a su derecho convenga y proporcione los documentos y demás elementos de prueba que considere pertinentes.

La Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado dictará resolución en un plazo máximo de diez días hábiles con base en los datos aportados por el probable infractor y demás constancias que obren en el expediente respectivo.

Artículo 76. Con el propósito de asegurar la continuidad en el servicio educativo, el servidor público del sistema educativo nacional, el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que incumpla con la asistencia a sus labores por más de tres días consecutivos o discontinuos, en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada será separado del servicio sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas, aplicando para ello el procedimiento previsto en el artículo 75 de esta Ley.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.

Artículo 77. Las sanciones que prevé este Capítulo se aplicarán sin perjuicio de las previstas en otras disposiciones legales, reglamentarias o administrativas.

Artículo 78. Las personas que decidan aceptar el desempeño de un empleo, cargo o comisión que impidan el ejercicio de su función docente, de dirección o supervisión, deberán separarse del Servicio, sin goce de sueldo, mientras dure el empleo, cargo o comisión.

Artículo 79. La información que se genere por la aplicación de la presente Ley quedará sujeta a las disposiciones federales en materia de información pública, transparencia y protección de datos personales. Los resultados y recomendaciones individuales que deriven de los procesos de evaluación, serán considerados datos personales.

Artículo 80. En contra de las resoluciones administrativas que se pronuncien en los términos de la presente Ley, los interesados podrán optar por interponer el recurso de revisión ante la autoridad que emitió la resolución que se impugna o acudir a la autoridad jurisdiccional que corresponda.

Artículo 81. El recurso de revisión se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, expresando el acto que impugna, los agravios que le fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;

II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad;

III. Las pruebas documentales serán presentadas por el promovente en caso de contar con ellas; de no tenerlas, la autoridad deberá aportar las que obren en el expediente respectivo;

IV. La Autoridad Educativa podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el proceso de selección;

V. La Autoridad Educativa acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Autoridad Educativa dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

Artículo 82. El recurso de revisión contenido en el presente Título versará exclusivamente respecto de la aplicación correcta del proceso de evaluación. En su desahogo se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o la legislación correlativa de las entidades federativas, según corresponda.

Artículo 83. Las relaciones de trabajo del personal a que se refiere esta Ley con las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados se regirán por la legislación laboral aplicable, salvo por lo dispuesto en esta Ley.

El personal que sea separado de su encargo con motivo de la aplicación de esta Ley podrá impugnar la resolución respectiva ante los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.

TRANSITORIOS

Primero. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Se derogan las disposiciones que se opongan a este Decreto.

Tercero. Los gobiernos estatales deberán armonizar su legislación y demás disposiciones aplicables con base en las disposiciones de esta Ley, dentro de los seis meses siguientes a su entrada en vigor.

Cuarto. Dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, el Instituto solicitará a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados, las propuestas de parámetros e indicadores en términos de lo previsto en el Título Tercero de la Ley.

Quinto. Conforme a las disposiciones de esta Ley, el Instituto, la Secretaría, las autoridades educativas locales y los Organismos Descentralizados deberán realizar durante el mes de julio del año 2014 los concursos que para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior establece el Capítulo III, del Título Segundo de esta Ley.

Dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, el Instituto deberá publicar un calendario en el que se precisen las fechas, plazos o ciclos escolares

durante los cuales se tendrán, conforme a las disposiciones de esta Ley, debidamente implementados y en operación los concursos y los procesos de evaluación que para cada tipo educativo establecen los Capítulos IV, V, VI, VII y VIII del Título Segundo de esta Ley.

Sexto. En tanto se tienen debidamente implementados y en operación los concursos y los procesos de evaluación a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo previsto en las disposiciones aplicables hasta antes de la publicación del presente Decreto, sin perjuicio de que las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, en el ámbito de sus respectivas competencias, realicen todas las acciones que determinen como necesarias para que desde la entrada en vigor de esta Ley trabajen y los modifiquen hacia la convergencia de lo previsto en el Título Segundo del presente ordenamiento.

Los procedimientos y los dictámenes escalafonarios quedarán supeditados a las fechas o plazos que para la promoción se establezcan en el calendario que publique el Instituto, conforme a lo previsto en el artículo anterior.

Séptimo. En concordancia con el artículo cuarto transitorio del decreto por el que se expide la Ley General de Educación, las atribuciones en la Educación Básica que la presente Ley señala para las Autoridades Educativas Locales corresponderán, en el Distrito Federal, a la Secretaría, hasta la conclusión del proceso a que se refiere dicho precepto. La Secretaría actuará por conducto de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal.

Octavo. El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en servicio y cuente con Nombramiento Definitivo, con funciones de docencia, de dirección o de supervisión en la Educación Básica o Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados, se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación a que se refiere el artículo 53 de la Ley, no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme a lo que determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen.

El personal que no se sujete a los procesos de evaluación o no se incorpore a los programas de regularización del artículo 53 de la Ley, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Noveno. El Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica o Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados que a la entrada en vigor de esta Ley tenga Nombramiento Provisional, continuará en la función que desempeña y será sujeto de la evaluación establecida en el artículo 52 de la presente Ley. Al personal que obtenga resultados suficientes en dicha evaluación, se le otorgará Nombramiento Definitivo y quedará incorporado al Servicio Profesional Docente conforme a lo dispuesto en esta Ley.

Será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según sea el caso, el personal que:

I. Se niegue a participar en los procesos de evaluación;

II. No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación a que se refiere el artículo 53 de la Ley, o

III. Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación previsto en el artículo 53.

Décimo. Dentro de los dieciocho meses siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley,

las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán haber cumplido con la obligación prevista en el párrafo tercero del artículo 18 de esta Ley.

Para dichos efectos, las Autoridades Educativas Locales y los Organismos Descentralizados deberán implementar un programa integral que organice y estructure debidamente las funciones y la adscripción del Personal con Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en servicio.

Dicho programa deberá contemplar como primera acción prioritaria que el personal en servicio que, a la entrada en vigor de esta Ley, desempeñe funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, se reintegre a la función docente.

Una acción subsecuente del programa integral será que sólo el personal que cumpla con los requisitos que las Autoridades Educativas u Organismos Descentralizados determinen expresamente podrá continuar temporalmente con las funciones de Asesoría Técnica Pedagógica, sujetándose a los procedimientos que establece la presente Ley. En ningún caso podrán desempeñar funciones administrativas.

En la implementación del programa integral, la Secretaría propiciará la coordinación necesaria con las Autoridades Educativas Locales y los Organismos Descentralizados.

Décimo Primero. El programa de Carrera Magisterial continuará en funcionamiento hasta en tanto entre en vigor el programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley, cuya publicación deberá hacerse a más tardar el 31 de mayo del año 2015.

Lo anterior, sin perjuicio de que antes de esa fecha la Secretaría ajuste los factores, puntajes e instrumentos de evaluación de Carrera Magisterial y, en general, realice las acciones que determine necesarias para transitar al programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley.

Los beneficios adquiridos por el personal que participa en Carrera Magisterial no podrán ser afectados en el tránsito al programa a que se refiere el artículo 37 de esta Ley.

La XXII etapa de Carrera Magisterial para los docentes de Educación Básica se desahogará en los términos señalados por la convocatoria correspondiente a dicha etapa.

Décimo Segundo. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados iniciarán el proceso de compactación a que se refieren los artículos 42 y 63 del presente ordenamiento, conforme a los lineamientos que al efecto determinen, en tanto se encuentre en operación el sistema de evaluación del desempeño en términos de lo previsto por esta Ley.

Décimo Tercero. Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley deberá estar en operación en todo el país el Sistema de Información y Gestión Educativa que incluya, por lo menos, la información correspondiente a las estructuras ocupacionales autorizadas, las plantillas de personal de las escuelas y los datos sobre la formación y trayectoria del personal adscrito a las mismas.

Décimo Cuarto. La Secretaría y las Autoridades Educativas Locales diseñarán un programa, que estas últimas llevarán a cabo, para la regularización progresiva de las plazas con funciones de dirección que correspondan a las estructuras ocupacionales de las escuelas de Educación Básica, de conformidad a la disponibilidad presupuestal, conforme a lo siguiente:

I. Quienes a la entrada en vigor de esta Ley ejerzan funciones de dirección sin el Nombramiento respectivo seguirán en dichas funciones y serán sujetos de la evaluación del desempeño establecida en el artículo 52 de esta Ley. Lo anterior, para determinar si dicho personal cumple con las exigencias de la

función directiva;

II. De obtener un resultado suficiente en la evaluación del desempeño el personal recibirá el Nombramiento Definitivo y quedará incorporado al Servicio Profesional Docente conforme a lo dispuesto en esta Ley, y

III. El personal que incumpla con la obligación de evaluación o cuando en ésta se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función de dirección, volverá a su función docente en la Escuela en que hubiere estado asignado u otra conforme a las necesidades del Servicio, quedando sujeto a lo dispuesto por el artículo Octavo Transitorio o Noveno Transitorio de esta Ley, según sea el caso.

Décimo Quinto. El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en Servicio y cuente con Nombramiento Definitivo para desempeñar funciones de dirección o de supervisión en la Educación Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados, continuará en el desempeño de dichas funciones conforme a lo previsto en esta Ley.

Décimo Sexto. Dentro de los noventa días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de esta Ley, los gobiernos de los estados entregarán a la Secretaría el analítico de plazas del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior. Lo anterior para efectos de que la Secretaría concilie dicha información con la participación que a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponda en términos de las disposiciones aplicables.

Décimo Séptimo. Dentro de los noventa días hábiles siguientes al inicio de la vigencia de esta Ley, los gobiernos de los estados, con copia a la Secretaría, entregarán al Instituto la plantilla ocupacional del total del Personal en la Educación Básica y Media Superior, federalizado y de origen estatal, adscrito en la entidad.

Décimo Octavo. El Ejecutivo Federal, en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días hábiles contado a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, tomará las medidas administrativas necesarias para crear un órgano desconcentrado, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, al que facultará para ejercer las atribuciones de esta Secretaría en materia del Servicio Profesional Docente.

Décimo Noveno. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor de la presente Ley se realizarán con cargo a la disponibilidad presupuestaria que se apruebe para tal fin al sector educativo para el ejercicio fiscal de que se trate, lo cual se llevará a cabo de manera progresiva con el objeto de cumplir con las obligaciones que tendrán a su cargo las autoridades competentes, derivadas de la presente Ley.

Vigésimo. En la determinación de los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación aplicables al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, en la Educación Media Superior impartida por el Instituto Politécnico Nacional deberá considerarse la normativa propia de dicho Instituto.

Vigésimo Primero. El artículo 24 de la presente Ley entrará en vigor para la Educación Básica a los dos años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación, entre tanto, las convocatorias para concursos de oposición para el Ingreso a la Educación Básica serán sólo para los egresados de las Normales y sólo en el caso de que no se cubran las vacantes mediante dichos concursos, se emitirán convocatorias públicas abiertas.

Vigésimo Segundo. La Secretaría formulará un plan integral para iniciar a la brevedad los trabajos formales, a nivel nacional, de diagnóstico, rediseño y fortalecimiento para el Sistema de Normales Públicas a efecto de asegurar la calidad en la educación que imparta y la competencia

académica de sus egresados, así como su congruencia con las necesidades del sistema educativo nacional.

México, D.F., a 3 de septiembre de 2013.- Dip. **Ricardo Anaya Cortes**, Presidente. - Sen. **Raúl Cervantes Andrade**, Presidente.- Dip. **Javier Orozco Gómez**, Secretario. - Sen. **Rosa Adriana Díaz Lizama**, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de septiembre de dos mil trece. - **Enrique Peña Nieto**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong**.- Rúbrica.

Anexo 2.

PROPOSITO:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal recabar información del área académica sobre el aprovechamiento del docente.

Estimado Docente:

Junto con saludarle, deseo invitarle a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre la importancia de la profesionalización docente.

Agradezco su tiempo y colaboración.

Cuestionario:

1. ¿Qué formación académica tiene?

- a) Licenciatura
- b) Asistente educativo
- c) Puericultista
- d) Otro

2. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Casada
- b) Soltera
- c) Unión libre
- d) Viuda

3. ¿Cuántos años tiene?

- a) 20 a 25
- b) 26 a 30
- c) 31 a 35
- d) Más de 36

4. ¿Usted es profesora por qué?
 - a) Siempre le intereso la docencia.
 - b) Falta de empleo relativo con su profesión
 - c) Gusto por la enseñanza.
 - d) Su familia lo incito a ser docente.

5. ¿Por qué ser docente de preescolar?
 - a) Por vocación
 - b) Gusto por la enseñanza
 - c) Falta de empleo de su profesión
 - d) Otros

6. ¿La institución donde labora le ha ofreció cursos sobre:
 - a) Lic. Educación Preescolar
 - b) No le ha ofrecido ningún curso
 - c) No le interesa tomar cursos ni seminarios
 - d) Otros (Tics, diplomados, talleres, etc)

7. ¿Cuál es su concepto sobre la docencia?
 - a) Dar clases
 - b) Enseñar contenidos
 - c) Disciplinar
 - d) Orientarlos

8. ¿Con qué frecuencia participa en cursos de actualización docente?
 - a) Por lo menos un curso al semestre
 - b) Un curso cada tres meses
 - c) Dos curso al año
 - d) No asisto a cursos

9. ¿Cómo considera su práctica docente?
- a) Buena
 - b) Mala
 - c) Regular
 - d) Excelente
10. Cuando la escuela ofrece algún curso de capacitación para la formación continua, usted:
- a) Lo toma inmediatamente
 - b) Lo rechaza por falta de tiempo
 - c) Verifica si le gusta el tema abordar
 - d) Otras razones
11. ¿Considera pertinente una profesionalización?
- a) Si
 - b) No
12. ¿Cuáles son sus necesidades para una profesionalización?
- a) Necesidades personales
 - b) Necesidades profesional
 - c) Necesidades de la institución
 - d) Necesidades personal y profesional

¡Gracias por tu apoyo!

Dicha información será utilizada para fines estrictas académicas para soporte final de mi titulación.