

# Ley General del Servicio Profesional Docente de 2013, en México: vino viejo en odres nuevos

*Anselmo Flores Andrade\**

El artículo expone los aspectos centrales de la Ley General del Servicio Profesional Docente aprobada en México, en septiembre de 2013. Se delinean sus virtudes e insuficiencias. Para tal efecto, analizamos algunos aspectos de la LGSPD que contribuyen a garantizar la calidad en el sistema educativo mexicano. En primer término, la exclusión del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); posteriormente, la creación de un Sistema de Información y Gestión Educativa; y finalmente, la evaluación como elemento central para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia del personal docente.

*Palabras clave:* educación, reforma educativa, evaluación, calidad educativa, sistema educativo, México.

## **General Law of Professional Teaching Service 2013 in Mexico: “Old wine in new wineskins”**

The article exposes the central aspects of the “General Law of Professional Teaching Service” approved in September 2013 in Mexico. In this regard, outlines its strengths and weaknesses. For such purpose we analyze some aspects of the mentioned law that contribute to guarantee educational quality in Mexican educational system. The first of them is the exclusion of National Union of Education Workers (SNTE), the second one is the creation of an Information and Management Education System, and the third one, the evaluation as a main element for the admission, promotion, recognition and permanency of the teaching staff.

*Key words:* education, education reform, evaluation, educational quality, educational system, Mexico.

\* Anselmo Flores Andrade, El Colegio de México, México. Correo electrónico: [anselmoflores@yahoo.com.mx](mailto:anselmoflores@yahoo.com.mx)

## Introducción

En diciembre de 2012, el presidente de la república, Enrique Peña Nieto, presentó ante el Congreso mexicano una iniciativa de reforma a los artículos 3° y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Una vez recibida por los legisladores, inició el proceso legislativo respectivo, que terminaría en febrero de 2013 con la promulgación de estas reformas. La reforma mencionada estableció como órgano constitucional autónomo al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y le confirió la responsabilidad de evaluar la calidad, desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación obligatoria, así como expedir los lineamientos a los que se sujetarán las autoridades educativas para llevar a cabo las tareas de evaluación. Igualmente, en el texto constitucional se estableció la obligación del Estado de garantizar la calidad educativa y determinó que el ingreso al Servicio Profesional Docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado será mediante concursos de oposición públicos, reservando a la ley secundaria su reglamentación (*Diario Oficial de la Federación*, 2013a).

Como consecuencia de esta reforma constitucional, en agosto de 2013 fueron aprobadas por ambas cámaras que integran el Congreso de la Unión la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE) y las reformas a la Ley General de Educación. En cuanto a la primera, la ley define al INEE como un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que contará con autonomía técnica, de gestión, presupuestaria y para determinar su organización interna. El INEE tiene por objeto coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, así como evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del sistema educativo en lo que se refiere a la educación básica y media superior, tanto pública como privada, en todas sus modalidades y servicios. Igualmente, diseñará y realizará mediciones y evaluaciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional respecto a los atributos de educandos, docentes y autoridades escolares, así como de las características de instituciones, políticas y programas educativos (*Diario Oficial de la Federación*, 2013c).

En cuanto a la Ley General de Educación, la reforma estableció que todo individuo tiene derecho a una educación de calidad y que el Estado está obligado a prestar servicios educativos que respondan a ese derecho y que garanticen un mayúsculo aprendizaje de los educandos. Asimismo, ratificó la condición de gratuidad de la educación pública y dispuso que las autoridades educativas tomarán las medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de calidad de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos (*Diario Oficial de la Federación*, 2013b, artículo 32).

En lo que toca a la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), ésta fue aprobada por el Senado de la República el 3 de septiembre de 2013 y promulgada por el titular del Ejecutivo federal una semana después; así se cumplía con lo mandado por la reforma a los artículos 3° y 73 de la Carta Magna. En este texto analizaremos algunos aspectos de la LGSPD que contribuyen a garantizar la calidad educativa en el sistema educativo mexicano. El primero de ellos es la exclusión del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el segundo es la creación de un Sistema de Información y Gestión Educativa, y el tercero, la evaluación como elemento central para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia del personal docente.

### **El poder de veto del SNTE y la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD)**

Existe un consenso general al afirmar que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) tiene un importante poder de veto en el sistema educativo mexicano (Santibáñez, 2008; Loyo, 2006). Este poder se refleja, entre otras cosas, en el control casi absoluto que tiene sobre más de un millón de trabajadores afiliados en todo el país. Dicho dominio estriba en que tanto el ingreso, promoción, reconocimiento, permanencia, retiro y jubilación de los docentes tienen que llevar el

visto bueno del sindicato; de no ser así, cualquiera de esos procesos queda truncado. Acerca de esto, Latapí afirma:

De él dependen los maestros en cuanto a su plaza, promoción, cambios de adscripción, evaluaciones, salarios y prestaciones, créditos, pensiones (...) Con todos estos beneficios, el sindicato premia lealtades y castiga críticas o insubordinaciones. Tanto en la burocracia educativa federal, como en los estados (...) el SNTE presiona para lograr que puestos importantes sean ocupados por miembros suyos destacados. En muchas entidades federativas es tradición que los nombramientos de supervisores y directores de escuela sean prerrogativa sindical (Latapí, 2004: 33).

En la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), de acuerdo con la nueva normatividad, el ingreso será únicamente a través de concursos de oposición anuales para garantizar la idoneidad de los postulantes.<sup>1</sup> ¿Objetivo? Terminar con la venta y herencia de plazas prevaleciente desde hace muchos años en el magisterio nacional. De ahora en adelante serán los conocimientos, capacidades y desempeño mostrado por los docentes los que determinarán su ingreso, permanencia y promoción. Esta disposición está robustecida con lo dispuesto en la LGSPD en donde se señala que:

[...] las autoridades educativas y los organismos descentralizados podrán asignar las plazas que durante el ciclo escolar queden vacantes conforme a lo siguiente: *a)* 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 [...] (LGSPD, artículo 23).

<sup>1</sup> Los concursos, de acuerdo con la ley, estarán sujetos a lo siguiente: *a)* serán públicos; *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; *c)* las convocatorias se publicarán conforme a los programas anual y de mediano plazo, con los que se llevarán a cabo los procesos de evaluación y 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 ingreso sean definidos conforme a la ley.

Es decir, nuevamente preparación y capacidad determinarán quién obtiene una plaza docente.

Para mayor referencia, de acuerdo con la nueva normatividad, los directores deberán verificar que los docentes que aspiren a laborar en los centros escolares cumplan con el perfil para los puestos que deban ser cubiertos. En esta tesitura, las autoridades educativas estarán obligadas 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 al acreditarse dicha incompatibilidad (LGSPD, artículo 62).

Por otra parte, para evitar el desordenado proceso de cambio de centros de trabajo, la normatividad menciona que las autoridades educativas 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; y que al término de la vigencia de una licencia que trascienda el ciclo escolar, el personal podrá ser readscrito conforme a las necesidades del Servicio Profesional Docente.

Asimismo, señala que 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. Esto es relevante porque de acuerdo con la información disponible en la Secretaría de Educación Pública (SEP) en una de cada dos escuelas del país hay movimientos docentes (para cambiarse de zona, región o localidad) en menos de un año, repercutiendo en que los alumnos vean interrumpidas sus clases hasta la llegada de un reemplazo:

Debido a que los gobiernos estatales y líderes sindicales del magisterio otorgan cambios de plaza a maestros que por lo general desean buscar una escuela urbana, o donde vive su familia, en un lapso de tres meses casi 700 mil profesores se cambian de escuela, dejando a sus alumnos abandonados hasta que llegue alguien en su lugar (*Excélsior*, 27/10/2013).

Es decir, la rotación docente sin control en pleno ciclo escolar está afectando el periodo de enseñanza escolar; la nueva normatividad erradicará este problema.

Como se observa, con estas disposiciones disminuye el margen de discreción que en este aspecto tradicionalmente ha tenido el SNTE, pues el sindicato decidía quién, cómo y cuándo una plaza era otorgada y determinaba los cambios de adscripción. Finalmente, la ley establece que quienes participen en alguna forma de ingreso distinta a lo establecido, autoricen o efectúen algún pago o contraprestación u obtengan algún beneficio, incurrirán en responsabilidad y serán acreedores a las sanciones correspondientes (LGSPD, artículo 25). En otras palabras, sólo se podrá ingresar y lograr el reconocimiento y promoción de conformidad a lo establecido por la ley y no por otras vías.

Un último acierto de la ley que refuerza las disposiciones anteriormente mencionadas es que de ahora en adelante el incumplimiento de la norma sí tendrá consecuencias. En ese sentido, la ley señala que los sujetos susceptibles de sanciones son: *a)* el evaluador; *b)* los faltistas; y *c)* el servidor público. Con relación al primero, la LGSPD señala que 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 aquellos 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 (LGSPD, artículo 72).

Esta situación es interesante porque el magisterio es un gremio donde existe un alto porcentaje de sus miembros que tienen parentesco de primero y segundo grado. De hecho, en varios lugares del país el magisterio es una profesión familiar que incluye a padre, madre, hijos, yernos, nueras, compadres, etcétera.

Por lo que respecto a los faltistas, la ley señala que 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 10 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 10 días hábiles con base en los datos aportados por el probable infractor y demás constancias que obren en el expediente respectivo (LGSPD, artículo 75).

En lo que atañe al servidor público, la ley señala que 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 30 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. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan (LGSPD, artículo 76). Asimismo, la LGSPD señala que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la 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 (artículo 74).<sup>2</sup>

Ahora bien, los maestros del Servicio Profesional Docente no quedan en estado de indefensión, la ley prevé un recurso de revisión que versará exclusivamente “respecto de la aplicación correcta del proceso de evaluación” (LGSPD, artículo 80) y en su desahogo se aplicará

<sup>2</sup> Por otra parte, el artículo noveno de la LGSPD señala que será separado del servicio público sin responsabilidad para la autoridad educativa o el organismo descentralizado, según sea el caso, el personal que: 1) se niegue a participar en los procesos de evaluación; 2) no se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación, o 3) obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación.

supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo o la legislación correlativa de las entidades federativas, según corresponda. El recurso de revisión se tramitará conforme a lo siguiente: 1) el promovente interpondrá el recurso por escrito dentro de los 15 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; 2) las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad; 3) 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; 4) la autoridad educativa podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el proceso de selección; 5) 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 10 días hábiles, y 6) vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la autoridad educativa dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de 15 días hábiles (LGSPD, artículo 81). A pesar de las críticas que pudiese tener esto último, cabe recordar que de acuerdo con la normatividad anterior los resultados de las evaluaciones y exámenes eran inapelables. Es decir, el docente y/o postulante no tenían derecho alguno frente a los resultados.

### **El Sistema de Información y Gestión Educativa**

El Sistema de Información y Gestión Educativa será una plataforma que contenga los datos necesarios para la operación del sistema educativo, permitiendo una comunicación directa entre los directores de escuela y el resto de las autoridades educativas. En este contexto, la ley establece que dentro de los 90 días hábiles siguientes a la publicación de la ley, los gobiernos de los estados entregarán a la SEP el analítico de plazas del personal docente y del personal con funciones de dirección y supervisión en la educación básica y media superior.



Asimismo, dentro del mismo periodo mencionado, los gobiernos de los estados, con copia a la SEP, entregarán al INEE la plantilla ocupacional del total del personal en la educación básica y media superior, federalizado y de origen estatal, adscrito en la entidad. Estas disposiciones se armonizan con lo dispuesto con el artículo 13 Bis de la Ley General de Educación en donde se le ordena a la Secretaría de Educación Pública (SEP): *a)* coordinar y operar un padrón estatal de alumnos, docentes, instituciones y centros escolares; *b)* un registro estatal de emisión, validación e inscripción de documentos académicos y *c)* establecer un sistema estatal de información educativa (*Diario Oficial de la Federación*, 2013b).<sup>3</sup> Acerca de este mandato cabe mencionar que se llevó a cabo en todo el país (del 26 de septiembre al 13 de diciembre de 2013) un Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial. Dicho censo arrojó resultados interesantes y a pesar de las insuficiencias y desviaciones en la información, por primera vez la autoridad tenía una primera fotografía del estado que guardan los distintos componentes del sistema educativo nacional.

En este contexto, la creación de un Sistema de Información y Gestión Educativa garantizará que por primera vez la autoridad educativa cuente con una base de datos confiable que le posibilitaría una mejor implementación de políticas públicas como de coordinación entre los distintos factores del sistema educativo. Específicamente, no sólo se detectarían a los aviadores y comisionados sindicales que cobran sin dar clases, sino también acabarían con el fenómeno de las “escuelas embarazadas”, que son aquellas escuelas en donde no existe coincidencia entre la nómina y los docentes y alumnos reales, lo que provoca que se pague una nómina al doble o triple de su realidad; todo ello como consecuencia de la opacidad —por no decir corrupción— del sistema educativo. En efecto, de acuerdo con una investigación de la organización Mexicanos Primero:

<sup>3</sup> Asimismo, señala que las autoridades educativas locales participarán en la actualización e integración permanente del Sistema de Información y Gestión Educativa, mismo que también deberá proporcionar información para satisfacer las necesidades de operación de los sistemas educativos locales. Por otra parte, el artículo cuarto transitorio de la Ley General de Educación establece que la información contenida en el Registro Nacional de Alumnos, Maestros y Escuelas formará parte del Sistema de Información y Gestión Educativa.

En Guerrero, la SEP registra una escuela con 300 alumnos y 12 maestros, pero la nómina de la entidad revela que en ese plantel cobran 75 docentes. En Zacatecas, una escuela rural tiene solamente un maestro y 14 estudiantes; sin embargo, el gobierno del estado paga el salario a cinco maestros registrados en la nómina del plantel (*Excélsior*, 22/10/2013).

De igual manera, se descifrará con mayor precisión el número de “escuelas fantasmas”; es decir, aquellas donde los docentes cobran su salario por laborar en planteles en los que no hay alumnos o que no tienen domicilio, pero que en la nómina aparecen con una clave que sirve para depositar los sueldos al magisterio adscrito a ese centro educativo. Nuevamente empleando como base el estudio de la organización Mexicanos Primero:

Un plantel es *fantasma* cuando no hay evidencia de que existe como una escuela que está dando servicio educativo a niños, pero que sí existe en la nómina y que a través de esa clave están pagando a personas que cobran como maestros que están adscritos a ese centro de trabajo, aunque no funcione como una escuela (*Excélsior*, 23/10/2013).

En la misma tesitura, un estudio reveló que desde hace más de dos décadas en las primarias públicas del país ocurre un fenómeno atípico, mientras que la matrícula de estudiantes decrecía 0.04% la de los maestros en ese mismo lapso se incrementó 13%. Esto es, en el periodo mencionado la matrícula de alumnos reportó 4,985 menos, mientras que la de maestros reportó un crecimiento de 56,462. Lo que mostraba, por un lado, la inexistencia de planificación sobre el número de profesores que requiere cada plantel y, por otro lado, que la contratación de docentes se debía a la presión y/o negociación del sindicato de maestros para intercambiar con el gobierno paz social por incorporación de maestros al sistema educativo (*El Universal*, 19/12/2013). Éstas y otras anomalías en el sistema educativo motivan a afirmar que existe una “ineficacia generalizada en el uso de los recursos económicos dirigidos a la educación” (Mexicanos Primero, 2013).

Con la propagación de la información anterior, así como con la autonomía del INEE y la solvencia moral y capacidad técnica de sus integrantes se garantiza edificar y poner en marcha un sistema transparente de rendición de cuentas sobre el desempeño del sistema educativo. De tal suerte que el Sistema de Información y Gestión Educativa resulta fundamental para otorgar transparencia y rendición de cuentas mediante la información veraz y actual de los distintos componentes del sistema educativo. Con ello se posibilita cumplir con el mandato constitucional de impartir una educación de calidad ya que esa información veraz garantiza una mejor operación de los sistemas educativos; en particular porque con ella es posible sustentar el desorden generalizado presente en el sistema educativo nacional. Es decir, arrojará luz sobre las injusticias del sistema educativo; esto es, el desequilibrio, la corrupción y complicidades existentes que han generado resultados educativos actuales.

De no haberse incluido estas disposiciones habría continuado el estado de cosas existentes, con lo que se estaría produciendo un suicidio, pues la existencia de un corporativismo imperante en las escuelas generó una práctica de usos y costumbres, que en palabras de una funcionaria de la SEP: “se hicieron históricas y eran inapelables, tal como la venta y herencia de plazas, así como el amiguismo o el compadrazgo (...) si ese marco de corporativismo no se modificaba, no se transformaba, íbamos a repetir lo que nos ocurrió en las reformas previas”.<sup>4</sup> Pero también si no se modificaba el estado de cosas, la inequidad, exclusión y desigualdad del sistema educativo continuaría;<sup>5</sup> como lo afirma un estudio reciente:

[...] de no variar sustancialmente la tendencia en los años inmediatos, las grandes mayorías del país seguirán sentenciadas a permanecer pocos años en la escuela con bajo logro de aprendizaje (...) en parte porque el sistema educativo no sólo expulsa a buena parte de los estudiantes, sino

<sup>4</sup> Palabras de la subsecretaria de Educación Básica, Alba Martínez Olivé (*Excélsior*, 7/3/2014).

<sup>5</sup> De acuerdo con una investigación dada a conocer, solamente en el ciclo escolar 2012-2013 1,047,718 alumnos abandonaron la escuela: 81,159 del nivel primaria, 309,217 del nivel secundaria, 484,493 del bachillerato y 172,800 del nivel superior (*El Universal*, 13/1/2014).

que es un sistema de bajo logro, pues el aprovechamiento de los que continúan en sus estudios es muy inferior al propuesto en los parámetros internacionales (Mexicanos Primero, 2012: 8).

### **La evaluación educativa y la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD)**

De acuerdo con el decreto publicado, la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) tiene como finalidad: 1) reglamentar todo lo referente al Servicio Profesional Docente;<sup>6</sup> en particular, los derechos y obligaciones; 2) establecer sus perfiles, parámetros e indicadores; y 3) asegurar su transparencia y rendición de cuentas (*Diario Oficial de la Federación*, 2013d, artículo 2°). El propósito fundamental del Servicio Profesional Docente es que las funciones docentes, de dirección o de supervisión dentro de la educación básica y media superior estén orientadas a brindar una educación de calidad en sujeción al mandato constitucional; por lo que, quienes desempeñen dichas tareas deberán 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 corresponda (LGSPD, artículo 12).

En consecuencia, el Servicio Profesional Docente tiene como objetivos: 1) mejorar la calidad de la educación; 2) mejorar la práctica profesional; 3) asegurar la idoneidad de conocimientos, capacidades y un nivel de desempeño suficiente del personal docente y con funciones de dirección y supervisión; 4) estimular el reconocimiento de la labor docente; 5) otorgar los apoyos necesarios para que el personal del Servicio Profesional Docente pueda “desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades”; 6) garantizar la formación, capacitación y actualización con-

<sup>6</sup> Los sujetos regulados por dicha ley son docentes, personal con funciones de dirección y supervisión, y asesores técnico-pedagógicos de la educación básica y media superior que imparta el Estado.

tinua de los miembros del Servicio Profesional Docente; y 7) desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezcan el desempeño eficiente del servicio educativo (LGSPD, artículo 13).

Para lograr lo anterior, el ingreso al Servicio Profesional Docente (SPD) será únicamente a través de concursos de oposición, “preferentemente anuales”. Los concursos, de acuerdo con la ley, estarán sujetos a lo siguiente: *a)* serán públicos; *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, aspectos y métodos de que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados; y los criterios para la asignación de las plazas, *c)* las convocatorias se publicarán conforme a los programas anual y de mediano plazo con los que se llevarán a cabo los procesos de evaluación y 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 ingreso sean definidos conforme a la ley.

El debate en torno a esta disposición lo constituye la evaluación, pues ésta fue vinculada a la permanencia debido a que, de ahora en adelante, la consecuencia inmediata del ingreso a una plaza docente dará lugar a un nombramiento definitivo de base después de seis meses de servicio. Este personal de nueva incorporación tendrá el acompañamiento (durante el periodo de dos años) de un tutor designado por las autoridades educativas, con el propósito de “fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del personal docente de nuevo ingreso” (LGSPD, artículo 22). Al término del periodo mencionado la autoridad educativa evaluará el desempeño del personal docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con los requerimientos de la función docente. En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos, 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. Igualmente, la ley señala que las autoridades educativas deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o

de supervisión. Dicha evaluación será obligatoria. 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 la ley (LGSPD, artículo 52).

Asimismo, la evaluación será un requisito para la promoción a cargos con funciones de dirección, de supervisión y asesores técnico-pedagógicos. Al igual que con el ingreso, 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. 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, de lo contrario (es decir, en caso de insuficiencia en el desempeño) volverá a su función docente en la escuela en que hubiere estado asignado (LGSPD, artículo 27). Como se observa, en este aspecto también la reforma reduce la intromisión del sindicato, pues menciona que para los procesos de promoción, las organizaciones sindicales reconocidas serán informadas del inicio de los procesos y recibirán facilidades para tareas de observación (LGSPD, artículo 33). Esto es, reduce el papel del sindicato a mero observador, excluyéndolo de la decisión de promoción. De tal suerte que, de ahora en adelante, las promociones estarán sujetas al desempeño mostrado y a su permanente avance y nunca más vinculadas a intereses político-sindicales. Es decir, el nuevo sistema que se establece termina con la asignación discrecional de plazas y promociones.

En relación a la permanencia, la LGSPD señala que las autoridades educativas deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión. Dicha evaluación será obligatoria. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) 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 la ley. Los evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán ser evaluados y certificados por el INEE (LGSPD, artículo 52).

La normatividad en comento menciona que cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva (es decir; docencia, dirección o de supervisión), el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la autoridad educativa determine (dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente). El personal sujeto a los programas tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de 12 meses después de la primera evaluación, 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 12 meses. En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación se darán por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la autoridad educativa o el organismo descentralizado (LGSPD, artículo 53).

Ahora bien, contrario a la postura de los sindicatos magisteriales, los cuales afirmaron que con la LGSPD se perderían los derechos adquiridos, conviene subrayar que esta disposición de la ley sólo es para los nuevos ingresos. Los docentes que cuenten con plaza definitiva al momento de la entrada en vigor de la nueva ley no serán despedidos ni perderán sus derechos, simplemente serán reubicados dentro del servicio público. Así está establecido en el artículo octavo transitorio que a la letra dice:

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, se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación, 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.

Esto se adecua al precepto constitucional de la no retroactividad de las leyes. En ese sentido, reubicar (y no despedir) al personal docente o con funciones directivas o de supervisión que no aprueben las tres oportunidades que tendrán en igual número de años parece una medida sensata. En otras palabras, los de nuevo ingreso al cabo de tres años que no den *suficiente* en las evaluaciones serán despedidos; mientras que el personal docente o con funciones de dirección o supervisión que cuentan con plaza definitiva que no alcancen un resultado suficiente en la tercera evaluación serán reubicados en distintas áreas del servicio público.

Por otra parte, cabe enfatizar que la evaluación no consiste —como se divulgó ampliamente en la prensa escrita— en un examen. Esta errónea interpretación de la ley generó incertidumbre y molestia entre los integrantes del magisterio. Sin embargo, cabe subrayar que ni en la ley ni en ninguna otra normatividad existe esa posibilidad. El examen es sólo uno de los elementos a tomar en cuenta en la evaluación docente; los otros serán las condiciones físicas, el entorno escolar, materiales educativos, y otros.

Ahora bien, de acuerdo con la ley, los perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la práctica profesional deben proporcionar un marco general para una educación de calidad obligatoria; definir los aspectos sustanciales de las funciones de docencia, dirección y supervisión, “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”. Asimismo, identificar las 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”.

A pesar de los aciertos de los artículos comentados, hay que señalar que hacer de la evaluación el soporte de la calidad educativa le resta efectividad al proceso educativo, pues está demostrado que la evaluación del aprendizaje y desempeño docente si bien son importantes no agotan la solución al problema de la calidad educativa (Ramírez, 2013; Martínez y Blanco, 2010). Igualmente, un desacierto es que no aborda con detalle lo referente al desarrollo profesional del



docente, su actualización y formación continua ni tampoco es clara la estructura de incentivos, todo esto lo deja a posteriores lineamientos o reglamentos cuando debieron explicitarse en la LGSPD.<sup>7</sup> Igualmente, según se desprende del análisis de la LGSPD, la operatividad de la normatividad recaerá en las burocracias locales que no han pasado por el filtro de los concursos de oposición ni del instrumento de evaluación que certifique la idoneidad de sus conocimientos. De otra parte, genera incertidumbre al hacer depender los programas de capacitación y formación profesional, así como los de estímulos e incentivos a la viabilidad presupuestal (artículos 39 y 65 de la LGSPD); si tomamos en cuenta la baja expectativa de crecimiento del país (reconocida por el gobierno), así como la probable reforma *light* de las reformas energética y fiscal (actualmente en discusión), el futuro de la LGSPD es —por decir lo menos— incierto, porque el Estado no tendrá los recursos que esperaba para financiar las nuevas atribuciones y obligaciones que se desprenden de las leyes creadas.<sup>8</sup>

La LGSPD, como todas las leyes, tiene claroscuros. Es decir, aciertos y desaciertos. Garantizar que una plaza docente se obtenga con base en los méritos y preparación profesional es un acierto; que sean factores técnicos y pedagógicos los ejes rectores de la dinámica educativa y no

<sup>7</sup> En relación a la formación continua, actualización y desarrollo profesional, la LGSPD señala que el Estado proveerá lo necesario para que el personal docente y aquel con funciones de dirección y de supervisión tengan opciones de formación continua, actualización y desarrollo profesional. Para ello, las autoridades educativas 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. De acuerdo con la ley, las autoridades educativas y los organismos descentralizados podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones dedicadas a la formación pedagógica y con instituciones de educación superior nacional o extranjeras, para ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional (LGSPD, artículo 59). De acuerdo con la ley, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) emitirá los lineamientos conforme a los cuales se llevarán a cabo la evaluación del diseño, operación y resultados de la oferta de formación continua, actualización y desarrollo profesional, y formulará las recomendaciones pertinentes.

<sup>8</sup> Sylvia Schmelkes, consejera presidenta del INEE, afirmó que para 2014 el instituto necesitará 350 millones de pesos (25% más de lo recibido en 2013, que fue de 280 mdp) para cumplir con lo que dictan las leyes secundarias en materia educativa. Véase *El Universal*, 8/9/2013.

intereses político-sindicales, también es un acierto, pues nunca más serán los humores e intereses de un líder o burócrata (o ambos) los que decidan el ingreso o permanencia de un docente en el sistema educativo, sino un sistema de reglas objetivas las que lo determinen; que sean concursos públicos de oposición y no la venta y herencia de las plazas docentes es un propósito bienvenido. Igualmente, hacer de la evaluación obligatoria no sólo un instrumento para garantizar la continuidad de los estándares requeridos para la función docente y con funciones de dirección y supervisión sino también para premiar e incentivar los buenos desempeños y prácticas docentes, es un acierto, pues con ello se garantiza construir una calidad educativa acorde a la que se demanda en el texto constitucional. Asimismo, que la evaluación tenga un propósito formativo para mejorar las prácticas docentes es un acierto, ya que también permitirá la rendición de cuentas.<sup>9</sup> En suma, el que la evaluación tenga consecuencias es un hecho que hay que aplaudir; del mismo modo que descartar la injerencia del sindicato en el proceso de evaluación y reducirla a la mera observación también es un acierto.

Igualmente, enfatizar que las nuevas reglas del servicio docente sólo serán aplicables al personal de nuevo ingreso y no a los que ya cuentan con una plaza definitiva es un acierto que se adecua al precepto constitucional de la no retroactividad de las leyes. En ese sentido, reubicar (y no despedir) al personal docente o con funciones directivas o de supervisión que no aprueben las tres oportunidades que tendrán, en igual número de años, parece una medida sensata. Es decir, los de nuevo ingreso al cabo de tres años que no den *suficiente* en las evaluaciones serán despedidos, mientras que el personal docente o con funciones de dirección o supervisión que cuentan con plaza definitiva que no alcancen un resultado suficiente en la tercera evaluación serán reubicados.<sup>10</sup> Por otro lado, establecer una evalua-

<sup>9</sup> Este rasgo de la evaluación ya había sido demandado enfáticamente por varios estudios realizados sobre el sistema educativo mexicano, entre otros véase Miranda, Patrinos y López (2007).

<sup>10</sup> Así lo señala el artículo transitorio: 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, se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación, no será separado de la función pública y será readscrito para

ción contextualizada y no uniforme (es decir, no estandarizada) para todo el país es un acierto, pues tomará en cuenta las características de cada región.

Por último, si en verdad se quiere tener buenos docentes y con ello posibilitar una enseñanza de calidad hay que volver la mirada hacia las normales, formadoras de docentes. Es decir, reformar a las escuelas normales para modificar ampliamente el ámbito pedagógico de esos planteles. En efecto, existe un acuerdo unánime al afirmar que el desempeño académico de estudiantes y egresados de las escuelas normales públicas del país es muy poco satisfactorio, por no decir malo. Como se afirma en un estudio:

Los exámenes generales de egreso de la licenciatura, así como el examen anual nacional que se aplica en esos planteles demuestran que los futuros profesores de preescolar, primaria y secundaria adquieren con insuficiencia las habilidades para estar en un salón de clases (...) apenas un tercio demuestra que tiene las competencias y habilidades para dar clases, mientras que alrededor de un 66% muestra que su desempeño docente no es el esperado para estar a cargo de un salón de clases (*Excélsior*, 16/3/2014).

Por ello es plausible que en los transitorios de la LGSPD se señale que la SEP 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.

## **Reflexiones finales**

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), como todas las leyes, tiene limitantes pero también aciertos. Uno de esos límites es

---

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.

que por sí mismo el marco legal no transforma la realidad en la que se inserta; de ser así, bastaría con sólo modificar el andamiaje legal del país para que las cosas se resolvieran. La realidad es más compleja y ésta indica que un perfeccionamiento del marco legal sólo contribuye a dotar de nuevos instrumentos normativos a los actores para su interacción.

En otras palabras, la ley reseñada no es la panacea a los problemas de deserción escolar, de financiamiento escolar, de aprovechamiento escolar, etcétera. Lo que la LGSPD sí garantiza es que los integrantes del Servicio Profesional Docente tengan los conocimientos y el perfil requerido para las funciones de docencia, dirección y supervisión en la educación básica y media superior. En ese sentido, la normatividad tiene dos grandes virtudes: *a)* detectará a aquellos docentes que no respondan a las expectativas que requiere la educación de calidad que mandata la Carta Magna; y *b)* excluye elementos político-sindicales en la determinación del ingreso, permanencia y promoción del servicio docente. Ambos dispositivos terminarán con la simulación, corrupción y complicidades con que se venía conduciendo el sistema educativo mexicano, como es reconocido en el dictamen:

En los mecanismos de acceso a las plazas docentes de base y de promoción a los puestos directivos han prevalecido, por muchos años, criterios ajenos al trabajo académico o a las capacidades para el ejercicio del puesto, como el influyentismo o nepotismo, e incluso se realiza la cesión a familiares o la venta de las plazas docentes. (Senado de la República, 2013: 16).<sup>11</sup>

Igualmente, las promociones, de ahora en adelante, estarán sujetas al desempeño mostrado y a su permanente avance y no más vinculadas a intereses político-sindicales. Es decir, el nuevo sistema que se establece termina con la asignación discrecional de plazas y promociones. De ahí la pertinencia del artículo 23 de la ley que establece que las autoridades educativas, cuando asignen plazas, lo harán conforme al orden de prelación de los sustentantes que resultaron

<sup>11</sup> Dictamen de las Comisiones Unidas de Educación y de Estudios Legislativos, con proyecto de decreto.

con los puntajes más altos obtenidos en el último concurso de oposición; y el artículo 62, el cual señala que los directores verificarán que los docentes cumplan con el perfil y que las autoridades educativas estarán obligadas a revisar la adscripción de los docentes cuando los directores señalen incompatibilidad del perfil con las necesidades de la escuela.

Por otra parte, cabe mencionar que la reforma educativa de 2013 no resolverá el desastre educativo del país (Guevara, 2012; Andere, 2011), debido a que no es, en sentido estricto, una reforma educativa; más bien es una reforma política al ámbito educativo. Es decir, la reforma constitucional, así como las leyes secundarias mencionadas, tienen como trasfondo anular el monopolio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) con relación al ingreso, promoción y permanencia de las plazas docentes, directivas y técnicas del sistema educativo nacional. Asunto no menor, ya que ese control del sindicato ha sido un obstáculo en la edificación de la rectoría del Estado en el ámbito educativo.<sup>12</sup>

En ese sentido, sólo altera la relación laboral entre los maestros, el sindicato y el Estado. Para que las modificaciones realizadas constituyeran una reforma educativa debieron abordar aspectos como la revisión de los libros de textos gratuitos, el contenido curricular de la enseñanza, los programas de aprendizaje y las metodologías de la enseñanza. Es decir, rebasar el ámbito laboral-administrativo de las reformas aprobadas.

Por tal razón, los cambios introducidos no alcanzan a impactar en otras variables que inciden en el desempeño educativo de los educandos; por ejemplo, la infraestructura, los recursos, la pobreza, comunicación y transporte, el papel de los padres de familia, los recursos educativos, el contexto socioeconómico de la vida de los estudiantes, etcétera (Guevara, 2012: 14).<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Al respecto puede consultarse el libro de Ornelas (2012).

<sup>13</sup> Como bien se ha comentado "... señalar a los maestros como responsables de la crisis educativa es un error de personas desinformadas que ignoran los numerosos estudios (...) que demuestran categóricamente que la distribución del éxito y el fracaso escolar hay que buscarla fuera de la escuela: tanto en el contexto social como en la distribución de la ignorancia y la riqueza" (Guevara, 2012, Introducción).

Es decir, se abocaron a una sola de las variables que inciden en el aprendizaje escolar: los maestros; y en parte es entendible esta estrategia, pues los maestros, o dicho concretamente, su falta de capacitación y preparación, ha sido señalada por la mayoría de las encuestas realizadas hasta la fecha como el factor central en la baja calidad de la educación del país.<sup>14</sup>

No obstante, el problema educativo del país no sólo es producto de personas sino de instituciones (públicas y privadas), de recursos, de coordinación, de políticas públicas; en suma, de un amplio conjunto de variables exógenas y endógenas al ámbito educativo; por lo que centrar el problema educativo en uno sólo de sus factores no es sólo equivocar el diagnóstico sino reducir el impacto de una posible solución.

A pesar de lo anterior, hay que destacar que las reformas aprobadas constituyen un primer paso en el camino por solucionar el problema educativo del país. Esto es, no representan el conjuro para hallar la solución, pero hubiese sido un equívoco haber continuado con el estado de cosas imperante, pues no se podían obtener resultados diferentes a los observados en las últimas tres décadas sin modificar algunos aspectos del ámbito educativo.

Las leyes, instituciones, recursos y el Sistema de Información y Gestión Educativa allanan el camino hacia una educación de calidad, o si se quiere, garantizan distanciarnos del lamentable estado de salud actual del sistema educativo nacional. No obstante, uno de los grandes obstáculos que deberá sortear la Ley General del Servicio Profesional Docente para su cabal funcionamiento es que los gobiernos locales se decidan a aplicarla. Es decir, la implementación de la LGSPD tiene su talón de Aquiles en los estados de la república mexicana, pues varios de los institutos educativos estatales están cooptados por miembros del sindicato del magisterio, los más interesados en que fracase la ley.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Véase, por ejemplo, CESOP (2013) o Centro de Investigación para el Desarrollo, AC (2008).

<sup>15</sup> El caso de Oaxaca es un ejemplo de ello; para nadie es un secreto que el Instituto de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO) está controlado por la Sección 22 del sindicato. Una prueba de ello lo constituyó el hecho de que a menos de un mes de aprobadas las leyes secundarias en materia educativa, las promociones, cambios de plaza y ascen-

## Bibliografía

- Ahora es cuando. Metas 2012-2014* (2012), México, Mexicanos Primero.
- Andere Martínez, Eduardo (2011), “El futuro de la educación en México”, en Enrique Agüera Ibáñez y Emilio Zebadúa González (coords.), *La disputa por la educación*, México, Aguilar, pp. 55-82.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados (2013), *Encuesta telefónica sobre la reforma educativa*, marzo de 2013.
- Centro de Investigación para el Desarrollo, AC (2008), *Encuesta CIDAC sobre calidad de la educación*, septiembre de 2008.
- Diario Oficial de la Federación* (2013a), Decreto por el que se reforman los artículos 3°, en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV y se adiciona un párrafo tercero, un inciso *d*) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 26 de febrero.
- (2013b), Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación, 11 de septiembre.
- (2013c), Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 11 de septiembre.
- (2013d), Decreto por el que se crea la Ley General del Servicio Profesional Docente, 11 de septiembre.
- Guevara Niebla, Gilberto (coord.) (2012), *México 2012: la reforma educativa en México*, México, Cal y Arena.
- Latapí, Pablo (2004), *La SEP por dentro. Las políticas de la Secretaría de Educación Pública comentada por cuatro de sus secretarios (1992-2004)*, México, FCE.

---

Los docentes continuaban controlados por el sindicato y estaban basados en la participación en marchas, plantones y actividades sindicales de los docentes (*Excélsior*, 24/10/2013). Incluso, el sindicato se opuso al Censo de Maestros, Alumnos y Escuelas de Educación Básica y Especial que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); también los estados de Guerrero, Chiapas y Michoacán tuvieron un comportamiento similar que motivó a Claudio X. González Guajardo, presidente de Mexicanos Primero, a denominarlos “estados de excepción” por el incumplimiento de la nueva normatividad en materia educativa (*Excélsior*, 5/12/2013). De hecho, al término del Censo mencionado en siete estados no lograron aplicarlo en su totalidad debido a la oposición de maestros y directores pertenecientes al sindicato.

- Loyo Brambila, Aurora (2006), “El sello de la alternancia en la política educativa. México 2000-2005”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 11, núm. 30, julio-septiembre, pp. 1065-1092.
- Martínez Rizo, Felipe y Emilio Blanco (2010), “La evaluación educativa: experiencias, avances y desafíos”, en Alberto Arnaut y Silvia Giorguli (coords.), *Los grandes problemas de México*, Serie Educación, t. VII, México, Colmex, pp. 90-123.
- Mexicanos Primero (2013), *(Mal) Gasto. Estado de la educación en México 2013*, México.
- (2012), *Ahora es cuando. Metas 2012-2014*, México.
- Miranda, Francisco, Harry Anthony Patrinos y Ángel López y Mota (coords.) (2007), *Mejora de la calidad educativa en México. Posiciones y propuestas*, México, Flacso/SEP/Banco Mundial.
- Ornelas, Carlos (2012), *Educación, colonización y rebeldía. La herencia del pacto Calderón-Gordillo*, México, Siglo XXI.
- Ramírez Raymundo, Rodolfo (2013), “La reforma constitucional en materia educativa. ¿Una nueva estrategia para mejorar la calidad de la educación básica?”, en Rodolfo Ramírez Raymundo (coord.), *La reforma constitucional en materia educativa. Alcances y desafíos*, México, Senado de la República, LXIII Legislatura, pp. 123-139.
- Santibáñez, Lucrecia (2008), “Reforma educativa. El papel del SNTE”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 13, núm. 37, abril-junio, pp. 419-443.
- Senado de la República, Dictamen de las Comisiones Unidas de Educación y de Estudios Legislativos, con proyecto de decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente, *Gaceta Parlamentaria*, 3 de septiembre de 2013.

## Hemerografía

- Excélsior*, 27 de octubre de 2013.
- Excélsior*, 22 de octubre de 2013.
- Excélsior*, 23 de octubre de 2013.
- El Universal*, 19 de diciembre de 2013.
- Excélsior*, 7 de marzo de 2014.



*El Universal*, 13 de enero de 2014.

*El Universal*, 8 de septiembre de 2013.

*Excélsior*, 16 de marzo de 2014.

*Excélsior*, 24 de octubre de 2013.

*Excélsior*, 5 de diciembre de 2013.