

Los directores de educación primaria promocionados en el marco de la Reforma Educativa del 2013. Un acercamiento a su situación

Elementary education principals promoted as part of the 2013 Educational Reform.
An approach to their situation

HOMERO ALÁN ESTRADA HERNÁNDEZ • MORAIMA RODRÍGUEZ GRANADOS

Homero Alán Estrada Hernández.

Centro de Investigación y Docencia, Chihuahua, México. Es egresado de la Escuela Normal de Gómez Farías, Chihuahua; licenciado en Ciencias Sociales por la Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R., de Chihuahua; maestro en Educación por el Centro de Investigación y Docencia y doctor en Educación por el Centro Universitario de Tijuana. Se ha desempeñado como profesor de educación primaria, secundaria, media superior y, desde hace 20 años, como profesor investigador en el CID. Correo electrónico: homero.estrada@cid.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8182-2505>.

Moraima Rodríguez Granados.

Centro de Investigación y Docencia, Chihuahua, México. Es egresada de la Escuela Normal del Estado, licenciada en Educación Preescolar y Primaria por la Universidad Pedagógica Nacional, licenciada en Psicopedagogía por la Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R., y maestra en Educación por la Universidad Pedagógica

Resumen

El presente trabajo describe los resultados parciales de un estudio de tipo cualitativo, propiamente narrativo, desarrollado por integrantes del Cuerpo Académico de Política y Gestión en Educación del Centro de Investigación y Docencia, con la colaboración de estudiantes del programa de maestría en Educación. El estudio tiene como propósito documentar el proceso y las experiencias que vivieron diferentes actores educativos respecto al proceso de promoción vertical establecido por el marco normativo de la Reforma Educativa del 2013, de manera específica lo referido a la dirección de escuelas primarias de Ciudad Juárez, Chihuahua, ya que dicho marco posibilitó que actores diferentes tuvieran la posibilidad de acceder a la función de la dirección escolar; el trabajo rescata sus opiniones, vivencias, además de quienes les ha tocado estar cerca de ellos: los docentes bajo su responsabilidad y los supervisores que les han acompañado. Más allá de que dicha reforma fuera derogada por la actual administración federal, los hechos y sus consecuencias siguen estando presentes, quienes lograron plazas de directores continúan en su función, con desempeños y experiencias diferentes que es importante rescatar.

Palabras clave: Directores, promoción, formación.

Abstract

This paper describes the partial results of a qualitative study developed by members of the Academic Body for Policy and Management in Education at the Center for Research and Teaching, with the collaboration of students from the Master's program in Education. The study aims to document the process established by the regulatory framework for the 2013 educational reform, specifically regarding the elementary management in Ciudad Juarez, Chihuahua, because this framework made it possible for different actors to be able to access the function of school management; the work

Nacional. Se desempeñó como docente de educación primaria por 15 años y como docente de educación superior en el Centro de Investigación y Docencia durante los últimos 27 años. Correo electrónico: Moraima.rodriguez@cid.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7241-3221>.

rescues their opinions and experiences, also of those who have been closest to them: teachers under their responsibility, and supervisors who have accompanied them. Beyond the repeal of the reform by the current federal administration, the facts and their consequences are still present, those who obtained the position of principals continue in their role, with different performances and experiences that are important to rescue.

Keywords: Principals, promotion, training.

INTRODUCCIÓN

Los desafíos que enfrentan día con día las escuelas de educación básica son enormes, la sociedad es cada vez más demandante, los requerimientos de las autoridades, a pesar del discurso, son también cada vez más; en este contexto la figura del director adquiere mayor relevancia, pues es quien de forma directa debe de hacer frente a estos desafíos, con su liderazgo puede motivar el equipo de docentes para que juntos enfrenten las dificultades y logren superarlas. Este artículo aborda el tema de los directores, lo hace en referencia a quienes fueron promovidos en el primer proceso normado por el esquema jurídico emanado de la Reforma Educativa del año 2013, uno de los tantos temas polémicos, por decir lo menos, que desató la citada reforma.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La tarea que le corresponde desempeñar dentro de una escuela de educación básica al director cada vez adquiere mayor relevancia, desde diferentes espacios se hace referencia a la importancia de la función directiva en el logro de los objetivos educativos que cada sistema educativo establece; se está dejando de lado la premisa de que principal o únicamente tenía la responsabilidad de hacer cumplir los reglamentos y normas dentro del plantel educativo, para lo cual era suficiente con tener la capacidad para imponer su autoridad.

El rol de los directores se fue instituyendo a medida que se expandía el sistema educativo y sin formación específica para su ejercicio. Se suponía que tenían que controlar el cumplimiento de esas habilidades normalizadas y que para eso lo más importante era que ellos mismos supieran ejercerlas adecuadamente. Solo hace muy poco tiempo que se descubrió el papel decisivo que tienen los directores/as en la configuración de cada institución y se comenzó a reflexionar de la especificidad de su rol. Aun así, existen actualmente importantes controversias respecto de cuál tiene que ser su formación y cuáles los mecanismos para su nombramiento [Braslavsky, 1999, p. 106].

En México el debate al respecto sigue presente. Durante la década de los noventa del siglo pasado las políticas educativas puestas en marcha dieron realce a la figura del director como gestor y líder académico (Aguilera, 2011). Derivado de los acuerdos entre las autoridades educativas locales, que ahora tenían la responsabilidad admi-

nistrativa de la educación básica gracias al Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), en algunos estados se empezó a normalizar la aplicación del Reglamento de Escalafón para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública que data del año de 1973, con lo cual la promoción a la plaza de director de escuela primaria, entre otras, se sometía a un concurso escalafonario, que valoraba la antigüedad, los conocimientos, la aptitud y la puntualidad y asistencia, mediante un sistema de puntajes, proceso que era evaluado por una comisión mixta integrada por representantes de la autoridad educativa y del propio sindicato. Para incrementar sus posibilidades los posibles candidatos buscaban alternativas de preparación académica, sobre todo realizando estudios de posgrado (maestría o doctorado) aunque los programas de estudio no tuviesen relación directa con la función que se pretendía desempeñar, lo cual no demerita de ninguna forma el esfuerzo de estos docentes por fortalecer su formación profesional, al contrario, en muchos sentidos lo realza, pues representaba en muchos de los casos una fuerte erogación monetaria, un sacrificio del tiempo personal y familiar.

Es importante mencionar que existían asignaciones de este tipo de plazas fuera de este proceso, las cuales beneficiaban a integrantes de los comités seccionales del sindicato, así como a funcionarios de las secretarías de educación locales, principalmente, premiando de esta forma su lealtad política.

La Reforma Educativa del 2013, producto del *Pacto por México* (instrumento político firmado por las tres principales fuerzas políticas representadas en el Congreso de la Unión en ese momento), fue la primera reforma estructural del gobierno de Enrique Peña Nieto, cuyo propósito central era, a decir del propio documento de justificación, recuperar la rectoría del Estado en materia educativa, para lo cual fue necesario hacer una reforma constitucional al artículo 3º, además de al 31 y al 73, introduciendo la obligación del Estado no solo de dar una educación gratuita para los niveles de educación básica y medio superior, sino que además fuese de calidad, y una forma de garantizarlo era con docentes, directivos y supervisores idóneos seleccionados mediante concursos de oposición, que en realidad eran evaluaciones estandarizadas. Derivado de lo anterior se promulgó la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) que reglamentó los procesos de ingreso, permanencia, reconocimiento y promoción de los docentes.

Para el caso que nos interesa, el de los directores de educación básica, establecía los requisitos para participar en el proceso de concurso para acceder a una plaza como tales, que básicamente fueron dos: tener al menos dos años de experiencia docente y contar con estudios de licenciatura; en realidad estos eran los únicos requisitos para poder participar en los procesos de promoción vertical de este nivel educativo, desde subdirector hasta supervisor. El concurso consistía en una evaluación mediante un examen estandarizado autoadministrado en línea, el cual era validado por el Instituto

Nacional para la Evaluación Educativa (INEE); los resultados etiquetaban a quienes fueran idóneos para ocupar las plazas vacantes, y a quienes resultaran no idóneos.

Con quienes obtuvieron la categoría de idóneos se elaboraba la lista de prelación según su puntuación, por nivel y modalidad educativa, asignando las vacantes disponibles conforme a la misma; la lista tenía vigencia de agosto a mayo dentro de un ciclo escolar. Una vez que recibían el nombramiento como directores eran sometidos a un periodo de inducción de dos años, conforme a lo dispuesto por el artículo 27 de la LGSPD, que a la letra dice:

En 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... [Presidencia de la República, 2013, art. 27, párr. 1].

Aunado a lo anterior, el mismo artículo disponía que los recién nombrados directores, al término de los dos años eran nuevamente evaluados y en caso de que sus resultados fueran insuficientes deberían de retornar a la plaza y función que venían desempeñando antes de ser promovidos, en el caso contrario recibieron el nombramiento “definitivo” como directores; en realidad contaba como la primer evaluación de la permanencia, que fue el aspecto que mayor temor y rechazo despertó en la mayoría del magisterio, por lo que lo definitivo era relativo, pues tendrían que refrenar continuamente su nombramiento en los periodos que la propia ley determinaba dentro de los procesos de permanencia.

Este nuevo mecanismo otorgó la posibilidad de participar a diferentes actores, probablemente con menor experiencia docente y administrativa, con una menor formación profesional, quienes deben enfrentar la compleja tarea de desempeñar la función de director de una escuela de educación básica.

Como tal, representó una política de reclutamiento de los directores diferente, cuyas implicaciones para las escuelas desconocemos, por ello nos planteamos las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo fue su desempeño? ¿Qué dificultades enfrentaron? ¿Cuáles fueron sus fortalezas? Estas y otras preguntas surgen como parte de las inquietudes para finalmente plantear como pregunta de investigación central: ¿Cómo fue el proceso que siguieron los directores promovidos bajo el esquema jurídico de la Reforma Educativa hasta lograr su nombramiento definitivo?

Los objetivos que se propusieron son:

- Caracterizar a los directores que fueron promovidos en el marco de la Reforma Educativa.
- Conocer la percepción que tienen de estos directores los docentes que laboran bajo su responsabilidad.

- Describir los retos que enfrentaron estos directores en la escuela o las escuelas donde fueron asignados.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Este trabajo de investigación fue realizado por un grupo de académicos del Centro de Investigación y Docencia y estudiantes de un grupo de maestría que el mismo centro oferta en Ciudad Juárez, Chihuahua.

En cuanto al plano metodológico, este estudio se realizó desde el enfoque cualitativo, propiamente se utilizó el método narrativo, el cual nos permitió rescatar la visión de los principales actores involucrados en este proceso; parafraseando a Bolívar (2012), la cuestión no es la representatividad sino la pertinencia y coherencia del argumento presentado, que configuran la credibilidad y plausibilidad del relato, dentro del grupo de directores elegidos para que nos contasen su historia. Se utilizó la entrevista semiestructurada para rescatar la voz de los directores de educación primaria que asumieron su función como tales gracias a los mecanismos impuestos por la Reforma Educativa del 2013. El trabajo se realizó en Ciudad Juárez, en la frontera norte de nuestro país; fueron doce los directores investigados del subsistema de educación primaria federalizada, todos formaron parte de la primera generación de directores promovidos bajo este esquema normativo; también se entrevistó a tres supervisores de las zonas escolares donde se desempeñaban esos directores, adicionalmente se realizaron tres entrevistas de grupo focal con docentes bajo la responsabilidad de algunos de estos directivos. El trabajo de campo se hizo durante el año 2018, cuando recién acababan de concluir su proceso de inducción.

Una vez recopilada la información fue procesada con el apoyo del software Atlas.ti, se buscaron los patrones recurrentes y se construyeron las categorías que fueron el sustento de la interpretación de los resultados.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado abordamos las opiniones, experiencias que a los propios directores promocionados bajo el marco normativo de la Reforma Educativa del 2013 les tocó vivir en primera fila.

Nuevas reglas, oportunidad para unos...

El director de escuela es reconocido como un elemento fundamental en la consecución de las metas planteadas en cada institución educativa, por ello en muchos países se han implementado diversas políticas que permitan reclutar los mejores perfiles para desempeñar dicha función. En el caso de México, con la Reforma Educativa del 2013 el camino parece haber sido el contrario, porque los requisitos planteados por la LGSPD fueron en muchos sentidos menores a los que preveía el Reglamento

de Escalafón: por un lado, la antigüedad en el servicio educativo dejó de tener peso, igual con la preparación profesional, así como con la experiencia previa pues no se requería haber ocupado el puesto inmediato anterior al que se aspiraba. Curiosamente, estos factores a evaluar antaño se convirtieron en simples requisitos, lo único válido fue el resultado obtenido en el examen de oposición.

Esto abrió la posibilidad de participar con opción de alcanzar el puesto deseado a otros docentes que antes tenían que esperar el tiempo o deberían realizar estudios que les permitieran tener mayor puntaje a la hora de aspirar a una plaza de director. En sus testimonios algunos lo reconocen así.

...para mí fue una oportunidad, cuando lo hice bajo el procedimiento de escalafón los que ganaron tenían treinta o más años de servicio, a pesar de tener estudios de maestría me quedaba muy por debajo de las personas que tenían antigüedad, algunos de ellos sin preparación profesional [Director 11, 1:1, 1:4].

Conforme a lo dispuesto por la mencionada ley, un docente con solo dos años de servicio podía aspirar y en su caso acceder a una plaza con funciones de dirección o supervisión; ni el Congreso que la aprobó ni el gobierno que la propuso dieron explicaciones de por qué dejaron de valorar a la experiencia como un factor importante para alcanzar esos puestos, únicamente contamos con la definición de “una nueva generación de directores como un área de oportunidad para la innovación” que en referencia a quienes se habían promocionado hizo el entonces subsecretario de Educación Básica (Treviño, 2017) al momento de exponer la estrategia denominada *La escuela al centro*, la cual representó el punto culminante de la política educativa del sexenio pasada en materia de fomentar la autonomía escolar.

El otro requisito era contar con al menos estudios de licenciatura para poder participar en los procesos de promoción vertical, independientemente de si los estudios correspondían o no al nivel o ámbito donde se estuviese desempeñando. En Chihuahua, derivado de la reforma a la Ley del ISSSTE en el 2007, muchos docentes de los diferentes niveles educativos federalizados optaron por jubilarse antes de verse afectados por las disposiciones de dicha reforma, ello trajo consigo un considerable incremento en la oferta de plazas, especialmente en la educación primaria, superando la demanda generada por los egresados de las escuelas Normales existentes en la entidad, ante lo cual las autoridades educativas locales tomaron la decisión de contratar a egresados de otras instituciones o carreras como docentes de primaria; de esta forma se reclutó a egresadas de la licenciatura en preescolar de las diferentes escuelas Normales que la ofertaban, a licenciados de educación física y de entrenamiento deportivo, a licenciados en intervención educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, entre otras tantas diversas profesiones que debido a su perfil profesional no podían aspirar a participar en carrera magisterial ni en las promociones verticales dentro del Reglamento de Escalafón; para ellos lo dispuesto en la Reforma Educativa del 2013 fue una oportunidad de mejorar sus condiciones laborales, como el caso

siguiente, en el que la maestra fue contratada como profesora de primaria a pesar de ser licenciada en preescolar, suficiente para participar en el concurso de oposición y lograr la plaza de directora.

...cuando egresamos de la Normal no había plazas suficientes en preescolar; en primaria al contrario, faltaban docentes, por ello nos ofertaron espacios ahí; no podíamos participar en carrera magisterial, ni en escalafón porque se nos decía que no teníamos el perfil, por eso con la ley del servicio profesional fue una oportunidad para mí, pues solo se pedía tener estudios de licenciatura [Director 3, 1:1, 1:25].

En el caso de la directora del testimonio, se reunieron las dos circunstancias: al momento de la entrevista contaba con seis años de antigüedad y, como ella lo refiere, sus estudios no correspondían al nivel educativo en que se desempeñaba, sin embargo las nuevas reglas se lo permitieron.

Al respecto Chapman (2005) menciona: “Las escuelas y los sistemas escolares requieren de un cuadro de educadores calificados y experimentados del que surja un número de aspirantes debidamente calificados y capacitados que soliciten y asuman los puestos de liderazgo en las escuelas” (p. 5). Algunos de los propios directores entrevistados reconocen que, aunque el proceso enunciado por la LGSPD es más justo, porque las reglas son claras, es necesario que la experiencia (antigüedad) sea considerada como un factor importante a evaluar, no únicamente como requisito.

...desde mi opinión personal la experiencia cuenta y cuenta bastante, entre más años de servicio tenga uno yo creo que sí le da a uno un panorama mucho más amplio [Director 3, 2:1, 1:325].

En lo personal, a mí me agradó la forma en que se asignaban los espacios antes, pero creo que sí se debería haber contado la antigüedad porque tenemos compañeros que ingresaron al servicio con uno o dos años de servicio, pues les falta mucha experiencia en relación a los que ya pasaron por grupo [Director 2, 2:1, 1:428].

La experiencia adquiere relevancia si consideramos las nuevas demandas que se hacen a los directores de educación básica, tendientes a que dirijan más su labor cotidiana a aspectos relacionados con la gestión pedagógica, dejando en un segundo plano la gestión administrativa. En este sentido, en el 2013 se relanzaron los Consejos Técnicos Escolares (CTE), en los cuales la figura del director adquiere una nueva dimensión como responsable directo de su correcto funcionamiento y coordinador de cada una de las sesiones. Loera (2007) menciona al respecto: “Mientras los directores dediquen más tiempo a cuestiones administrativas –en lugar de académicas– y a cuestiones ajenas a la escuela, se reducirá significativamente la calidad de la gestión escolar”. Los docentes opinaron al respecto:

...pues yo opino que sí, se requiere experiencia primero en lo docente, pues no podemos correr antes de caminar. Alguien que no conoce el movimiento de una escuela... nada más lo teórico y no lo práctico, yo digo que no puede con una escuela, no es lo mismo la teoría que la práctica [EF Docente 1, 1:1].

En el mismo sentido se expresó uno de los supervisores entrevistados:

...yo podría decir que la mejor forma de asignarlos es el concurso, pero tampoco puedo decir que es la peor, entonces yo diría que si somos justos es una buena forma, pero no debería ser el único aspecto que tomar en cuenta.... Se tendrían que tomar otros aspectos como la experiencia, como la preparación académica [Supervisor 1, 1:3].

La opinión de este supervisor toma trascendencia cuando se lee la entrevista y se da cuenta de que él logró promocionarse de docente de grupo a supervisor gracias a las mismas disposiciones, sin necesidad de haber desempeñado las funciones de subdirector o director de escuela.

La formación

A pesar de lo antes expuesto, en ninguna de las entrevistas, tanto a directores como a supervisores o a los docentes mencionan la necesidad de una formación ex profeso para ser directores, si acaso consideran la preparación académica; deducimos que consideran la experiencia –entiéndase antigüedad– como la que les brinda las herramientas adecuadas para cumplir la función. Antúnez (2004) menciona que “es necesario admitir que la función directiva es necesaria y cubre un conjunto de tareas imprescindibles para la escuela y que, para ejecutar esas tareas, diferenciadas con claridad de las docentes, se requiere formación y preparación específicas” (113). Desde esta visión, la experiencia referida por los investigados no es suficiente para enfrentar en las mejores condiciones los retos que implica ejercer la dirección escolar, especialmente en momentos en que la propia política educativa instrumentada por los recientes gobiernos le confiere mayores responsabilidades a las escuelas, bajo la premisa de la autonomía escolar.

La formación de los docentes, directivos y supervisores fue parte de un interesante debate, pues para las autoridades educativas, y de manera particular para el INEE, primero había que evaluar y después, con base en los resultados, formar. La cuestión que planteaban quienes se oponían a esta disposición era que sería mejor preparar al personal que labora en educación básica y posteriormente evaluarlo conforme a dichos contenidos.

Con la lógica de la reforma y de las autoridades, quienes obtuvieron el ascenso a director pasaron, conforme a lo dispuesto por la LGSPD, por un periodo de inducción de dos años durante el cual de manera obligatoria deberían cursar diplomados o talleres estandarizados, ofertados por instituciones de educación superior públicas o privadas, generalmente de manera remota a través de la Internet. Las experiencias fueron diferentes, según los mismos entrevistados.

Se nos ofertaron dos diplomados, del primero no recuerdo ni de que trató, el segundo diplomado que cursamos me agradó bastante, sí va de acuerdo a lo que se nos pide. Se trataba de formar líderes directivos y liderazgo directivo, entonces sí va encaminado a nuestra función; yo lo recomiendo para los futuros compañeros que desean participar [Director 5, 3:2, 2:125].

No se nos dio cursos que realmente te ayuden la verdad, hubo uno en línea que hicimos, pero realmente no recuerdo ni para qué fue, pero no tenía nada que ver con el desempeño como directivo [Director 3, 3:2, 98].

El resultado del examen de oposición no solo validaba que el aspirante era idóneo, sino que además le ofrecía un perfil en el cual se mostraban las áreas de oportunidad a las que durante el proceso de inducción debería de atender; en este sentido la autoridad educativa se obligaba a ofrecerles a cada uno la formación que requirieran, sin embargo esto no fue así, los cursos, diplomados o talleres que se les impartieron fueron los mismos para todos.

Como parte de ese proceso de inducción, la autoridad educativa tenía la obligación, conforme a la referida ley, de designarle a cada director un tutor (un director experimentado de la misma zona escolar, en caso de no ser así, el supervisor era quien tenía que cumplir dicha función), quien lo debería de acompañar durante este periodo, brindarle asesoría y orientación, sin embargo, fueron realmente muy pocos los directores que contaron con el soporte de esta figura.

...no tuve tutor conforme a los lineamientos, se supone que deberíamos de tener un tutor en estos dos años de inducción, pero no tuve asignado tutor... en realidad no conozco a algún director que haya tenido tutor [Director 11, 4:1, 1:250].

...a nosotros como directores no nos pusieron tutor ni nada de eso, entonces apóyate donde puedas. A mí me benefició lo del examen porque, le digo, difícilmente hubiera ascendido, pero siento que como que sí falta la experiencia; entonces sí sería conveniente ser primero subdirector y luego director [Director 8, 5:2, 2:002].

A pesar de que la Ley del Servicio Profesional consideraba que designar a un docente o directivo como tutor era un reconocimiento para el mismo, incluso recibía remuneración económica por ello, quizás por desconocimiento o por padecer de una sobrecarga laboral, muchos de los directivos designados declinaron la invitación para fungir como tales.

Parafraseando a García, Slater y López (2010), los problemas que enfrentan los directores noveles son más severos, deben de socializar con su personal, con los padres de familia, con los alumnos; mantener el edificio escolar en buenas condiciones, atender los requerimientos de la supervisión escolar, entre otras tantas más actividades; desafortunadamente, al parecer estos directores, al igual que los nombrados antaño, debieron de enfrentar las mismas situaciones con muy pocas herramientas. A ello se le debe de añadir la tensión que tuvieron que sobrellevar por la incertidumbre de su situación laboral pues, como se comentó, durante ese periodo su nombramiento era provisional, la etapa final del proceso de inducción consistía en una evaluación para determinar si se les otorgaba o no el nombramiento “definitivo”, para ello tenían que presentar la ruta de mejora de la escuela, contemplando los indicadores propuestos por el servicio profesional, además de someterse a un examen autoadministrado nuevamente; de ambos aspectos obtendrían la puntuación que determinaba si contaban con los elementos suficientes para ser ratificados como directores.

CONCLUSIONES

El intenso debate que generó la puesta en marcha de la Reforma Educativa del 2013 sigue presente, a pesar de que ya ha sido derogada, aún es motivo de importante controversia en diferentes ámbitos que tienen como interés común la educación que el Estado imparte en nuestro país. Sin lugar a duda un apartado especial lo merece la Ley General del Servicio Profesional Docente, reglamentaria del artículo 3°. constitucional; lo dispuesto por la misma trajo importantes afectaciones a la situación laboral de los docentes, directivos y supervisores de educación básica y media superior, particularmente en lo referente a su estabilidad laboral, la trastocó y la puso en riesgo, lo cual fue generando un temor que poco a poco se transformó en rechazo generalizado por parte del magisterio nacional.

Sin embargo, la citada ley contenía disposiciones en materia de promoción que si bien contenían cláusulas controversiales, algunas de ellas beneficiaban a una parte del magisterio: en primer lugar acababan, al menos en el papel, con la asignación discrecional de plazas con funciones de dirección o de supervisión, lo cual era lo menos debatible; en segundo, disponían que prácticamente cualquiera podía participar para ocuparlas, únicamente era necesario pasar un examen estandarizado, beneficiando a los docentes más jóvenes, a los que no contaban con el perfil profesional requerido, además de brindarle una oportunidad a quienes contaban con estudios únicamente de licenciatura.

En el caso que nos ocupa, la promoción a plaza de director, es necesario preguntarnos primeramente, con seriedad, sobre las características que deseamos debe de tener quien se hará responsable de una escuela de educación básica, reflexionar sobre la importancia de la formación que deba de tener, para en su caso instrumentar políticas tendientes a propiciarla antes de que asuma ese papel. Si el camino es a través de la docencia, requerimos que en la malla curricular de las escuelas Normales se incluyan asignaturas tendientes a la gestión escolar.

La tarea de la escuela es tan importante, tan compleja, que el país no se puede dar el lujo de dejar al azar el desempeño del director. La Reforma Educativa del 2013 alentó la reflexión sobre el reclutamiento de los directores al modificar las reglas, lo cual nos lleva a continuar en ese camino; las nuevas disposiciones en la materia por la modificación constitucional del 2019 aún dejan de lado este tema, centrándose en los mecanismos, mejorándolos, pero aún se nota la ausencia de procesos de formación y acompañamiento, no solo a los directores noveles sino a todos quienes ejercen esta importante responsabilidad.

De los directores noveles de la reforma del 2013, muchos hoy continúan en sus escuelas enfrentando los mismos desafíos, a los que se han sumado nuevos retos como la actual pandemia; lo siguen haciendo desde la soledad que implica su encargo. La autoridad educativa tiene la responsabilidad de que esto no sea así.

Para finalizar, es importante destacar que los directores que formaron parte de esta investigación enfrentaron con éxito el proceso de inducción y su evaluación, alcanzado la basificación definitiva de su plaza, y como consecuencia de la reforma del 2019 hoy ya no ven amenazada su estabilidad laboral.

REFERENCIAS

- Aguilera, M. A. (2011) *La función directiva en secundarias públicas. Matices de una tarea compleja*. México: INEE.
- Antúnez, S. (2004). *Organización escolar y acción directiva* [Biblioteca para la actualización del magisterio]. México: SEP.
- Bolívar, A. (2012). Metodología de la investigación biográfico-narrativa: recogida y análisis de datos. En M. C. Passeggi y M. H. Abraho (orgs.), *Dimensões epistemológicas e metodológicas da investigação (auto) biográfica* (t. II, pp. 79-109). Porto Alegre: Editoria da PUCRS.
- Braslavsky, C. (1999). *Re-haciendo escuelas. Hacia un nuevo paradigma en la educación latinoamericana*. Buenos Aires: Editorial Santillana.
- Chapman, J. D. (2005). *Reclutamiento, permanencia y desarrollo de directores escolares* [Serie políticas educativas, folleto 2]. Academia Internacional de la Educación y el Instituto Internacional para la Planeación de la Educación, UNESCO.
- Presidencia de la República (2013, sep. 11). Ley General del Servicio Profesional Docente. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013.
- García Garduño, J. M., Slater, C., y López Gorosave, G. (2010). El director escolar novel de primaria. Problemas y retos que enfrenta en su primer año. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(47), 1051-1073.
- Loera, A. (2007). *Caja de herramientas para colectivos escolares. Buenas escuelas públicas mexicanas*. México: SEP.
- Treviño, J. (2017). *La escuela al centro*. Ponencia presentada en el Seminario de la Reforma Educativa. Ciudad de México: INEE. Recuperado de: www.inee.org.mx.
- Zorrilla Fierro, M., y Pérez Martínez, G. (2006). Los directores escolares frente al dilema de las reformas educativas en el caso de México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 113-127. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55140409>.

Cómo citar este artículo:

Estrada Hernández, H. A., Rodríguez Granados, M. (2020). Los directores de educación primaria promocionados en el marco de la Reforma Educativa del 2013. Un acercamiento a su situación. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 5(1), pp. 297-307. doi: doi.org/10.33010/recie.v5i1.1010.



Todos los contenidos de RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.
