

# Sindicalismo magisterial y corporativismo en los procesos de asignación, promoción y dedicación a la función docente

JUAN RUBÉN COMPAÑ GARCÍA\*

El propósito de este texto es mostrar las prácticas corporativas que la vinculación entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en México (SNTE) y la presente administración de gobierno federal llevan a cabo en torno a la asignación, promoción y dedicación a la función docente. La reforma educativa de 2019 le otorga una participación más activa al SNTE, en un escenario donde éste no ostenta el poder ni la representación, pero ha generado formas de negociación que le han permitido sobrevivir. El SNTE está recuperando el control de las plazas docentes a través de tres elementos que se articularon a su favor en la presente administración federal: lo laboral, lo político y lo técnico. La esperanza está en la pluralidad de las organizaciones sindicales y la gestión específica que se genera en las diversas entidades, lo cual puede ser un contrapeso importante en los diferentes procesos docentes.

*The purpose of this text is to show corporate practices that the link between the National Union of Education Workers in Mexico (SNTE) and the present administration of the federal government carry out around the allocation, promotion, and dedication to the teaching function. The education reform of 2019 gives more active participation to the (SNTE), in a scenario where it does not hold power or representation but has generated forms of negotiation that have allowed it to survive. The (SNTE) is regaining control of teaching positions through three elements that were articulated in its favor in the present federal administration: work, politics, and technology. Hope lies in the plurality of trade union organizations and the specific management that is generated in the diverse entities, which can be an important counterweight in different teaching processes.*

## Palabras clave

Sindicalismo magisterial  
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)  
Reforma educativa  
Corporativismo  
Plazas docentes  
Carrera docente

## Keywords

Teacher unionism  
National Union of Education Workers (SNTE)  
Educational reform  
Corporatism  
Teaching positions  
Teaching career

Recepción: 24 de abril de 2023 | Aceptación: 12 de octubre de 2023

DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2024.184.61344>

- \* Profesor de educación secundaria del Gobierno del Estado de México (México). Líneas de investigación: política educativa de la educación básica; carrera docente; gestión educativa. Publicaciones recientes: (2020), "Acciones de políticas educativas ante la emergencia sanitaria del Covid-19", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. 50, núm. 3, pp. 95-120. DOI: <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.3.129>; (2020), "La evaluación para el ingreso al servicio educativo y su impacto en el rendimiento de la prueba PISA en México", *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 84, núm. 1, pp. 237-263. DOI: <https://doi.org/10.35362/rie8413980>. CE: [rubencompan@gmail.com](mailto:rubencompan@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5740-8347>

## INTRODUCCIÓN

En México, la reforma educativa de 2019, impulsada por la administración de gobierno encabezada por Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), apela a la revalorización magisterial. Como resultado de la reforma de 2013, la imagen de descrédito y desprestigio docente, aunado al acoso al magisterio, requería valorar y reconocer la figura del docente como un agente fundamental para garantizar la transformación y la educación de excelencia. Además, se abría una puerta para que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) pudiera posicionarse —recuperar la posición política que tuvo en gobiernos anteriores a 2013, y que había perdido con la reforma— para establecer acuerdos y negociaciones en torno a la reforma educativa de 2019. En conferencia de prensa de abril de 2019, el dirigente del sindicato, Alfonso Cepeda Salas, refirió: “nos declaramos como aliados del presidente de la República y nos ratificamos como el ejército intelectual que siempre está al lado de las instituciones” (“SNTE se declara...”, 2019). Cabe mencionar que, según el SNTE, la propuesta de reforma educativa que se turnó al Senado de la República en 2019 contenía 80 por ciento de sus propuestas. Además, afirmaba que la reforma apoyaba la continuidad de la política meritocrática —con algunas modificaciones que se señalarán a lo largo del texto— en la asignación y promoción de las plazas docentes (ya que ésta seguía basada en la evaluación del desempeño docente) porque al sindicato no le interesaba el control de las plazas (“SNTE se declara...”, 2019). El SNTE se renovaba con una narrativa acorde a los tiempos; mudaba de símbolos y se adaptaba a las circunstancias (Ornelas, 2023).

A diferencia de la reforma educativa de 2013, que limitaba la participación del sindicato en asuntos educativos —aunque no de forma total, y especialmente en la política de la carrera docente— y que, incluso, lo responsabilizaba del control de las plazas y de

los desfavorables logros de aprendizaje, el gobierno actual, aparentemente, le otorgaba una posición más activa en las negociaciones que se llevaban a cabo en el sistema educativo nacional. A pesar de lo anterior, la participación del SNTE se ha visto acotada y debilitada por lo siguiente: 1) el sindicato no ha contado con un apoyo técnico profesional confiable para la elaboración de sus propuestas, a diferencia de lo que sucedió en 1992 con la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal (ANMEB), pues en ese momento obtuvo concesiones respecto de las condiciones en las que se desarrollaría la carrera magisterial, la descentralización, el aumento en los salarios y, además, en ser el único titular de las relaciones laborales del personal, transferido del gobierno federal a las entidades (Loyo y Muñoz, 2002); 2) tras el encarcelamiento de Elba Esther Gordillo, líder sindical de 1989 a 2013, el SNTE no recuperó la designación de funcionarios a cargo de la educación básica (Ornelas, 2023), lo que debilitó su representación, pues las dependencias de gobierno son espacios de control político y clientelar; 3) las escasas movilizaciones de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) han pasado desapercibidas; y, aunque su discurso de resistencia ha tenido poco eco, éste ha sido efectivo en política para la obtención de ciertos beneficios, como basificaciones a sus agremiados; 4) la pluralidad de las organizaciones sindicales en el territorio nacional, si bien no ha sido resultado de la democracia sindical, sí ha servido para debilitar al SNTE o la CNTE; en muchas ocasiones, la disputa por el poder se da entre diferentes actores de los gobiernos estatales —gobernadores y autoridades educativas— para el control de las plazas docentes (Muñoz, 2022); y 5) el SNTE tiene poca presencia en los procesos de ingreso y promoción que se llevan a cabo en el servicio educativo nacional, a pesar de que el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala el establecimiento de una comisión mixta, integrada por

el mismo número de participantes del sindicato y la Secretaría de Educación Pública (SEP). Quizá la mirada está puesta en el 50 por ciento de las plazas docentes de nueva creación (o disponibles), que el SNTE puede asignar, según el marco normativo vigente.

En resumen, si bien, por un lado, la reforma educativa vigente le concede una participación más activa al SNTE, esto se da en un escenario en el cual este sindicato no ostenta el poder ni la representación, como la tuvo en otros gobiernos. Empero, como lo demuestra su historia —producto del corporativismo— genera formas de negociación y distribución del poder que le han permitido sobrevivir en diferentes administraciones de gobierno (Ornelas, 2023). Y el gobierno en turno no es la excepción; quizás ahora la negociación sea más cómoda y tenga menos eco, pero resulta efectiva en términos políticos.

Ante esta realidad, el propósito de este documento es mostrar las prácticas corporativas que la vinculación del SNTE y la presente administración de gobierno llevan a cabo en el desarrollo de los procesos de asignación de plazas docentes, promoción docente y dedicación a la función docente. El texto se compone de tres apartados: en el primer apartado se presentan las orientaciones teóricas que guían la discusión del texto; en el segundo, se muestran las condiciones en las que se negocian las plazas y horas docentes; en el tercer apartado se abordan los procesos de negociación en torno a la dedicación a la función docente. Y, por último, se presentan las conclusiones.

## ORIENTACIONES TEÓRICAS

En México, a partir de la época posrevolucionaria, el Estado y el sindicato magisterial han establecido una relación social corporativa y clientelar. En ese tenor, el Estado ha jugado un papel central en la regulación y el control sindical mediante la incorporación del gremio al Estado. De esta manera, las condiciones laborales de los docentes se han configurado a

partir de una base política, es decir, de un sindicalismo de Estado (De la Garza, 1988) que se caracteriza por una relación social y política de control y subordinación, institucionalizada y legitimada.

Schmitter (1992) define al corporativismo como un sistema de representación (intermediación) de intereses en el cual las partes están organizadas de forma especializada y jerárquica, con cierto monopolio de representación. Según Meyer (1989) el corporativismo se caracteriza por el control, la cooptación, la negociación y la represión, elementos o rasgos políticos que permiten la reproducción de las estructuras de poder. El pacto corporativo entre un sindicato y el Estado posibilita la conciliación de intereses y el funcionamiento de las relaciones sociales (Roux, 2005); en este sentido, implica el arreglo o negociación formal e informal entre los actores participantes; no sólo es un control estatal y vertical (Schmitter, 1992), es un intercambio político complejo (Roux, 2005). En ocasiones, el sindicato se incrusta en la estructura estatal y funge como actor burocrático en las negociaciones de naturaleza político-estatal; ya no sólo como intermediario sindical.

La relación social corporativa entre el sindicato y el Estado es compleja; el control estatal se aplica de forma diferenciada según la posición del grupo y su vínculo con el Estado. Reyna (1979) distingue cuatro grupos: 1) grupos incorporados que aceptan las reglas del juego; 2) grupos incorporados, pero disidentes; 3) grupos no incorporados políticamente activos; y 4) grupos pasivos no incorporados. Una característica que comparten los grupos incorporados es que están sujetos a control político, ya sea a través de la negociación o la represión.

El intercambio político que se establece entre el sindicato y el Estado no sólo es diferenciado, sino también organizado y funcional; puede darse como un proceso consensual a través de pactos, acuerdos, alianzas y complicidades, a partir del cual se obtienen respuestas a ciertas demandas, bajo cierto control legítimo, como

los procesos de ingreso y promoción docente, o mediante el otorgamiento de beneficios a los líderes sindicales (Rivera, 2015).

Sin embargo, el corporativismo no se entiende únicamente como un sistema de grupos de interés; también es considerado como la incorporación institucional de estos grupos al proceso de formulación de políticas públicas (Lijphart, 2000). Es un hecho que las autoridades de gobierno y el SNTE cooperan entre sí para diseñar e implementar la política educativa de México; la política de ingreso y promoción docente es un ejemplo de ello.

El vínculo entre el sindicato magisterial y el Estado es diferenciado y desigual, pero dinámico y complejo; de hecho, se complejiza más ante una aparente debilidad del sindicato, consecuencia de la diversidad de organizaciones sindicales existente, ya que el SNTE ya no detenta el monopolio en las negociaciones con el gobierno, como sí sucedió con el ANMEB (Murillo, 1997). Esto se puede ver a través de la notable disminución de las movilizaciones magisteriales y la falta de transparencia en los procesos de selección y promoción docente. La siguiente sección tratará sobre las negociaciones que realizan el SNTE y otros actores con las autoridades de gobierno federal y estatales en la asignación de plazas docentes.

### LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS: SUPEDITADA A LAS CONDICIONES LOCALES

A partir de la reforma educativa del 2013, el ingreso y la promoción en el servicio educativo es por concurso de oposición. Primero se estableció en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2103) y, posteriormente, en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM, 2019). Según la normativa vigente (LGSCMM, 2019), ésta es la vía de acceso al sistema educativo nacional y la única forma de obtener una promoción, ya sea a través de un incremento al salario base (promoción

horizontal) o de ocupar una función directiva o de supervisión dentro del sistema escalafonario (promoción vertical). Es decir, que el Estado regula el ingreso, las trayectorias y los incrementos magisteriales (Popkewitz, 1994). Los docentes son considerados servidores públicos (Murillo, 2007a) que son regulados por leyes, normas y estatutos (Cuevas, 2022; Cuevas y Rangel, 2019); sin embargo, en la reforma educativa de 2019 se estableció, en los artículos transitorios, que: “los derechos laborales de los trabajadores de la educación se regirán por el artículo 123, apartado B” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), lo que implica que el sindicato podrá disponer de 50 por ciento de las vacantes docentes de nueva creación en el servicio educativo, así como de ese mismo porcentaje de las que estén disponibles. Por lo tanto, las autoridades educativas federales o estatales no son las únicas figuras autorizadas para asignar plazas docentes; también lo es el sindicato.

En las últimas administraciones federales, la asignación y la promoción de plazas docentes en el sistema educativo nacional se ha desarrollado en medio de expresiones de resistencia —paros, plantones, tomas de instalaciones oficiales, toma de casetas, entre otras— por parte del sindicalismo magisterial en algunas entidades del país (Guerrero, Michoacán y Oaxaca, por citar algunas). Así fue durante la implementación de la reforma educativa del 2013, durante la cual la comunidad magisterial participó en convocatorias de oposición para los concursos —en entidades que antes no lo hacían— para la asignación y promoción docente, de la misma manera que sucede ahora, a partir de la reforma educativa de 2019. Cabe señalar, sin embargo, que, en algunos momentos, entidades como Guerrero y Oaxaca no emitieron convocatorias de oposición para el ingreso o promoción al servicio educativo nacional.

No emitir convocatorias por parte de algunas entidades estatales, o no publicar plazas vacantes es una constante que se ha dado

desde la reforma anterior. Bajo estas condiciones, y a pesar de ellas, la asignación de plazas docentes en México es un logro que las dos últimas administraciones de gobierno refieren en sus informes anuales. En el sexto informe de gobierno de la administración de Enrique Peña Nieto se informa que de 2014 a 2018 se incorporaron o promocionaron al servicio educativo un total de 206 mil 836 docentes (Presidencia de la República, 2018); por su parte, en el tercer informe de gobierno de la administración de Andrés Manuel López Obrador se refiere que de 2019 a 2021 se incorporaron o promocionaron al servicio educativo 387 mil 867 docentes (Presidencia de la República, 2022a). Los datos anteriores muestran que, durante la reforma educativa de 2019, el número de docentes asignados o promocionados ha sido mayor, y que el proceso se ha dado en un tiempo menor. En resumen, hay un incremento de 90 por ciento (193 mil 933) de docentes asignados o promocionados a partir de la reforma educativa del 2019, en comparación con los docentes incorporados o promocionados durante la reforma educativa implementada en 2013. A partir de estas cifras se puede afirmar que, durante la presente administración, en comparación con la anterior, se ha captado a un mayor número de docentes cualificados en términos de conocimientos y habilidades, según los perfiles y parámetros vigentes, que serán capaces de mostrar un buen desempeño en el servicio educativo; sin embargo, todo parece indicar que no se está captando a los docentes por la vía del mérito, sino por la vía discrecional.

Los datos que se refieren en el tercer informe de gobierno de la actual administración merecen ser revisados con detenimiento y reserva, ya que en las convocatorias de concurso de oposición que emiten las diversas entidades estatales existe información que contrasta con lo que se afirma en el informe federal. Las convocatorias señalan las plazas a concurso, describen el perfil de los aspirantes, los requisitos, las fechas de registro, los

elementos a considerar en la evaluación, las sedes de aplicación, la publicación de los resultados y la asignación de plazas. En la Tabla 1 se presentan las plazas a concurso ofertadas por entidad federativa.

Como puede verse, los datos no muestran crecimiento en los distintos procesos de admisión y promoción al servicio educativo; incluso, hay un decrecimiento, si comparamos la asignación y la promoción de las plazas docentes con las cifras de las vacantes de los diferentes concursos en los ciclos escolares 2020-2021 y 2022-2023, considerando los datos a marzo de 2023, pues hasta mayo de ese año se seguirán asignando plazas derivadas del concurso 2022-2023. Por ejemplo, en las vacantes docentes por plaza jornada y de promoción por función directiva y supervisión hay una disminución de 40 por ciento, y en el concurso de oposición por horas clase hay un decrecimiento de 60 por ciento, al pasar de 37 mil 184 a 13 mil 951 vacantes. Estos datos contrastan con el crecimiento de 90 por ciento de asignados y promocionados al que se alude en el tercer informe de gobierno, durante la reforma educativa del 2019. No se percibe un aumento en el número de vacantes docentes que posibilite alcanzar las cifras que refiere la presente administración; por lo tanto, está en duda que actualmente se esté captando a un mayor número de docentes con los mejores perfiles de desempeño.

Lo que es un hecho es que los datos no permiten identificar un crecimiento en las plazas vacantes ofertadas. Los datos que presenta el gobierno, ni son transparentes, ni se sostienen. Aunque la información que emiten las entidades locales o el Sistema Transparente de Asignación de Plazas (SATAP) es pública y abierta, genera duda e incertidumbre, pues el acceso a ella no es sencillo. Tal es el grado de opacidad que opera en el sistema educativo nacional, que el SNTE y la titular de la Secretaría de Educación Pública (SEP), Leticia Amaya refirió, en un evento político, que hasta noviembre de 2022 se habían entregado 700

Tabla 1. Vacantes ofertadas por tipo de plaza y función

Entidad federativa	Plaza jornada por ciclo escolar			Plaza por horas por ciclo escolar			Plaza función directiva por ciclo escolar			Plaza función de supervisión por ciclo escolar		
	Ciclo escolar	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22	22-23	20-21	21-22
Aguascalientes	7	57	17	483	144	72	96	134	17	17	21	1
Baja California**	24	457	181	933	1321	119	107	611	2	5	34	0
Baja California Sur	0	0	15*	10	0	30*	58	84	1	1	7	0
Campeche	34	0	102	0	0	26	28	71	0	0	3	0
Chiapas	25	0	4*	345	0	7*	117	185	0	15	46	0
Chihuahua	90	60	61*	288	307	20*	408	526	55	38	67	7
Ciudad de México	268	164	265	1284	1489	3017	181	135	113	25	5	49
Coahuila	120	38	106	1032	1515	48	258	317	11	22	29	1
Colima	12	0	8*	0	0	0*	65	86	19	9	14	4
Durango	100	44	75	119	241	0	130	159	26*	16	41	7*
Estado de México	149	55	33*	231	397	9*	41	1649	767	2	34	0
Guanajuato	1007	358	301*	9155	14366	373*	275	431	121*	13	27	10*
Guerrero	s.d.	663	350	s.d.	4540	620	s.d.	s.d.	0	s.d.	s.d.	0
Hidalgo	83	0	0	1367	0	494	138	285	3	22	37	13
Jalisco	1615	630	690	8854	7187	2519	0	519	0	0	56	0
Michoacán	0	0	13*	0	0	11*	0	30	0	0	4	0
Morelos	19	7	151	0	0	1404	89	120	0	16	26	0
Nayarit	234	92	145	2385	1563	1103	108	131	0	8	9	0
Nuevo León	506	0	0	0	0	60	0	77	98*	0	8	1*
Oaxaca	531	406	38*	2440	2240	1*	s.d.	s.d.	0	s.d.	s.d.	0
Puebla	1513	464	864	954	2040	2263	332	669	66	25	106	11
Querétaro	1	6	7*	991	1593	8*	163	214	14	18	26	3
Quintana Roo	0	0	29*	0	0	52*	51	81	19*	0	4	5*
San Luis Potosí	112	0	117	87	210	884	138	170	16	18	24	9
Sinaloa	0	0	41	0	0	0	107	187	0	9	24	0
Sonora	12	0*	0	476	56*	0	202	377	112*	17	34	13*
Tabasco	0	0	32	0	0	543	215	312	39	13	15	0
Tamaulipas	58	0	194*	1695	609	151*	106	124	4*	26	35	0*
Tlaxcala	40	71	66	655	527	96	63	89	23	4	10	0
Veracruz	0	150	76*	1129	0	20*	371	305	0	43	35	0
Yucatán	6	0	10*	0	0	1*	118	160	68*	8	15	8*
Zacatecas	289	0	216*	2271	45	0*	146	278	41	6	25	5
Total	6,855	3,722	4,297	37,184	40,390	13,951	4,111	8,516	2,535	396	821	147

\*Estos datos no se obtuvieron de las convocatorias de las entidades, pues no se referían. Para obtenerlos se utilizó el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas (SATAP) o las plataformas de asignación de plazas que utilizan las entidades.

\*\*Los datos hacen referencia a Baja California y Tijuana.

s.d.: sin dato.

Fuente: elaboración propia con base a las convocatorias que emiten las entidades federativas del país.

mil basificaciones en todo el país (SEP, 2022), situación que se reflejó en menor medida en los medios de comunicación de la administración anterior. Además, la titular de la SEP dijo que las basificaciones habían sido prioritarias (sin especificar detalles) para docentes que ya contaban con un nombramiento al amparo de la reforma educativa 2013, o para los que poseían una plaza sin titular. El sindicato magisterial blinda a los docentes contra el despido (durante la reforma educativa 2013, los docentes se amparaban para no ser evaluados o por haber obtenido una evaluación desfavorable) y negocia a favor de la preservación de los derechos adquiridos. Este tipo de prácticas se realiza de forma constante; son parte de la cultura política (Ackerman y Ramírez, 2022). Bajo esta línea, no hay una intención de atraer y retener a los mejores docentes a través del mérito; las plazas docentes continúan asignándose por intercambio político.

El número de basificaciones que reporta la administración actual permite inferir que existe un incumplimiento a la LGSCMM, ya que ésta establece que las plazas docentes se concursan, y que la basificación es resultado de ese proceso. El sindicato acepta las reglas del juego sin importar si transgrede la ley; coopta los derechos de la comunidad magisterial porque, al parecer, los beneficios son mayores. Por ejemplo, se pensaría que se podrían estar otorgando más de 50 por ciento de las plazas docentes al SNTE —en contrario de lo que sostiene la normativa vigente ya que, como se dijo antes, el apartado B del artículo 123 de la Constitución establece que al sindicato le corresponde 50 por ciento de la asignación de plazas de nueva creación o disponibles, no más— pues se basifican 700 mil plazas docentes y se reporta la asignación de 386 mil 687 en el informe oficial. Por encima de la ley, sólo el SNTE. La mirada del sindicato, como puede verse, no está puesta en los procesos de asignación o promoción docente, sino en los beneficios que resultan de una política limitada y con una serie de problemas de

implementación, tanto en la selección como en la promoción docente. Es un hecho que cuando los individuos consideran que las leyes son negociables, se observan más casos de corrupción (Heidenheimer, 2002).

Otra cuestión que podemos apreciar a partir de los datos de la Tabla 1 es que la participación de la comunidad magisterial y, quizá, la transparencia en la presentación de los datos e información es diversa, no homogénea. El comportamiento de las entidades locales presenta rasgos diferenciados, según sus actores y su contexto político (Ornelas, 2012). Por ejemplo, en el concurso de oposición para vacantes docentes por horas clase en el ciclo escolar 2021-2022, Guanajuato y Jalisco en conjunto ofrecieron un total de 21 mil 553 vacantes, 50 por ciento del total de las que se ofertan en el país, que son 40 mil 390, seguidos por Guerrero y Oaxaca, con una oferta de 4 mil 540 y 2 mil 240, respectivamente. Situación similar se percibe en el ciclo escolar 2020-2021, en el cual Guanajuato y Jalisco ofertaron 18 mil 009 vacantes para horas clase, seguidos por Oaxaca, con 2 mil 440 vacantes. En contraparte, 14 entidades del país no ofrecieron ninguna vacante docente, lo que representa casi 40 por ciento del país.

Uno de los aspectos que puede asociarse a por qué Jalisco o Guanajuato ofrecen un número de vacantes superior al de otras entidades federativas es el hecho de haber cumplido de manera cabal (Jalisco, con “excelencia”) con el proceso para la homologación de las disposiciones locales en materia educativa (Morales, 2019). Es decir, armonizaron sus estructuras legales locales con lo dispuesto en la reforma constitucional, aceptaron las reglas del juego (Reyna, 1979), fueron obedientes ante los requerimientos de las autoridades. Cabe referir que, para lograr dicha armonización, en el caso de Jalisco se realizaron foros de consulta donde participaron empresarios, líderes sindicales y especialistas en educación; la participación de los diferentes actores, su posición en el momento y el conocimiento técnico sobre la

materia permitió obtener ciertas respuestas efectivas. En contraparte, las entidades que no adecuaron sus disposiciones emitieron en algunas de sus convocatorias vacantes con cero plazas docentes. Tal es el caso de Hidalgo, Nuevo León, Oaxaca, Sinaloa, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Por ejemplo, en el caso de este último, la no armonización de las leyes fue posible gracias a la negociación que realizó el sindicato con las autoridades estatales, en defensa de los derechos laborales de los docentes (Morales, 2019). El sindicato se posicionó como un grupo de presión que actúa en favor de los asuntos laborales a través de los canales o vías autorizadas (Muñoz, 2008).

Lo que se trata de ilustrar es que la concreción de las leyes no se determina únicamente por su contenido, sino por la forma en que se actúa en relación con el marco normativo. Durante la reforma educativa de 2013 parecía que el sindicato, según las autoridades federales, no tendría participación o se mantendría al margen de la política educativa del país; pero los hechos muestran que sí participó, por ejemplo, apoyando o no la armonización de las leyes, y que esto actualmente ha tenido un efecto importante en la oferta de vacantes de plazas docentes. El sindicato, tanto en Jalisco como en Zacatecas, logró incidir en la política educativa, con diferentes recursos y bajo diferentes posiciones; uno como aliado y obediente de la reforma, reconocido institucionalmente y que cumple con ciertas funciones políticas y sociales; y otro como opositor y negociador de asuntos laborales (Muñoz, 2008). Ambas posturas se basan en el corporativismo para negociar con las autoridades para, a través de distintos mecanismos, obtener ciertos beneficios. Esto, sin embargo, no es concluyente; necesita estudiarse de manera sistemática y profunda, pero todo parece indicar que, en ciertas entidades, la posición y la negociación del sindicato, a través de ciertas acciones políticas y sociales, parece influir en el número de vacantes docentes que publican las entidades locales, hecho que puede

generar oportunidades para atraer o retener a los docentes con mejores desempeños o generar condiciones laborales más satisfactorias. Además, se trata de acciones que fortalecen o debilitan al sistema educativo nacional.

En la Tabla 1 también se puede observar, en el ciclo escolar 2020-2021, que 16 entidades (que representan 50 por ciento) superan la media en la promoción a la función de supervisor, que es de 12 vacantes. Con respecto a la promoción a la función de director, en el ciclo referido hay 19 entidades (60 por ciento del país) que están por debajo de la media, que es de 266 vacantes. Hay un contraste importante entre la oferta para plazas de supervisión y la de dirección, aparentemente en favor de la primera. Además, la oferta es cercana a la media, tanto por debajo como por encima de ella —dependiendo de la función— en la mayoría de las entidades, lo que muestra que las vacantes para funciones de supervisor publicadas presentan un comportamiento más homogéneo, en contraste con las vacantes para funciones directivas, mismas que, como vimos, se concentran en un mayor número de entidades; las vacantes por plaza jornada u horas clase muestran un comportamiento más diverso y desigual: mientras que dos entidades concentran el mayor número de vacantes, las otras consignan poca o nula oferta docente.

Es de notar que algunas de las entidades que no armonizaron sus leyes no emiten vacantes para la función de supervisor y director, similar a lo que sucede con las vacantes de plaza jornada y horas clase. Tal es el caso de Nuevo León y Oaxaca. Aunque se sabe que las vacantes para la función de director o supervisor se ven reducidas por la disponibilidad de plazas (UNESCO-OREALC, 2013), el hecho de no publicar vacantes genera controversia e incertidumbre. Por ejemplo, en el sistema de carrera 2019 (LGSCMM, 2019) se crearon y adecuaron figuras educativas que no estaban consideradas, como subdirector de gestión escolar y subdirector académico. Se esperaría que tal situación generara un incremento en la disponibilidad de plazas



directivas, cosa que no pasa en algunas entidades, ya sea porque los datos de las plazas vacantes disponibles no son confiables (León, 2017); porque hay entidades que sólo ofertan 20 o 30 por ciento de las plazas vacantes (INEE, 2017); porque no se tiene conocimiento de las plazas docentes de nueva creación (Barrera, 2009; Ornelas, 2012) o porque no se someten a concurso todas las plazas vacantes derivadas por jubilación, renuncias o decesos (Mexicanos Primero, 2018), a pesar de contar con el SATAP. Los alcances de la LGSCMM se ven limitados por la voluntad de las autoridades locales, que son las que se encargan de administrar la asignación de plazas y las que posibilitan la participación del sindicato en el proceso (Flores y Mendoza, 2012; Ornelas, 2012).

Además, parece haber mayor interés por tener el control de plazas con función directiva o de supervisión, ya que este tipo de cargos son considerados puestos de confianza (Muñoz, 2008) que coadyuvan a preservar las prácticas clientelares y políticas (Sandoval, 1986). Lo anterior es un ejemplo de cómo las autoridades de gobierno negocian con el sindicato. Lo desafortunado es que se limita a los docentes para que puedan acceder a un cargo superior dentro del sistema educativo nacional y, con ello, mejorar sus condiciones salariales y laborales, al tiempo que sí se mantiene, en algunos casos, la opción a participar por plazas docentes u horas, que son las que tienen las condiciones más precarias.

Similar situación se presenta en las vacantes docentes de plaza jornada. Se puede observar que en el ciclo escolar 2020-2021, tres entidades, Guanajuato, Jalisco y Puebla, ofertaron 4 mil 135 vacantes de las 6 mil 185 ofertadas a nivel nacional. Siete entidades no ofrecieron ninguna vacante para este concurso, lo que representa 25 por ciento a nivel nacional. Cabe mencionar que, como se vio respecto de las plazas de supervisor y director, Guanajuato y Jalisco nuevamente ofrecieron en este ciclo el mayor número de vacantes a nivel nacional; mientras que Baja California Sur, Guerrero,

Hidalgo, Michoacán, Quintana Roo, Sinaloa y Tabasco aparecen como entidades que no ofertan vacantes docentes.

Para el ciclo escolar 2021-2022 seis entidades ofertaban 80 por ciento de las vacantes para plazas jornada con los puntajes más altos a nivel nacional en el concurso de oposición. Es importante referir, respecto del concurso, que Guerrero y Oaxaca aparecen en primero y quinto lugar, respectivamente. Lo anterior no es cuestión menor, pues en ese mismo ciclo, 15 entidades no ofrecieron ninguna vacante docente para plaza jornada, lo que representa casi 50 por ciento a nivel nacional. En comparación con el ciclo escolar 2020-2021, en el ciclo 2021-2022 se duplicó el número de entidades que no ofrecieron ninguna vacante de plaza jornada.

Lo anterior evidencia no sólo la participación del SNTE y las autoridades del gobierno federal en Guerrero y Oaxaca en los concursos de oposición, sino la colaboración de las autoridades locales para emitir información o datos de vacantes docentes, para mostrar que éstas ofrecen la mayor disponibilidad de plazas docentes a nivel nacional. Estos dos estados pasaron de ser entidades que se resistían a emitir convocatorias de oposición durante la reforma educativa 2013, a ser, durante la presente administración (en algunos momentos), de las entidades que más vacantes docentes ofrecen.

¿Qué razones han motivado a Guerrero y Oaxaca a emitir convocatorias para los concursos de oposición para plazas docentes durante la presente administración? Una posibilidad es captar y retener a los mejores docentes para mejorar los logros de aprendizaje, pero, lamentablemente, las acciones que se realizan en las entidades diluyen esa probabilidad. Por ejemplo, en Guerrero hubo un esfuerzo importante por realizar una evaluación con el alumnado de educación básica en español y matemáticas en algunas escuelas; sin embargo, los resultados no son de acceso público, sólo los conocen las instituciones participantes (México Evalúa, 2021). Cuestión similar

pasó en Oaxaca, donde no se dieron a conocer los resultados de una evaluación que se afirmó que se aplicaría. La falta de rendición de cuentas es una constante en esos estados. No tener acceso a los resultados nos limita para conocer los posibles efectos del desempeño docente en los logros de aprendizaje. Al parecer, esto no es prioritario.

Quizá las razones estén en los intereses creados entre las autoridades federales y locales y el SNTE. Por ejemplo, el 30 de septiembre de 2022, en Oaxaca, el presidente Andrés Manuel López Obrador se comprometió a basificar a más de 50 mil maestros y maestras (Presidencia de la República, 2022b); y para noviembre de ese mismo año, el gobernador de la entidad anunció que se había basificado a 53 mil 893 docentes (Gobierno de Oaxaca, 2022); resaltó que el gobierno federal mantenía una buena relación con los docentes y que los maestros no se ausentaban ni registraban paros laborales. Es decir, el gremio magisterial es obediente con la presidencia en turno y está controlado, por lo tanto, es funcional (Ornelas, 2023). Se establece la voluntad del presidente sin generar incomodidad. Parece que la no movilización de docentes y la buena relación entre el gobierno federal, el gobierno local y la comunidad magisterial genera beneficios laborales, como las basificaciones, que son derechos adquiridos y defendidos por el SNTE. La basificación genera, como resultado, estabilidad laboral en los docentes, aunque no garantiza que se asignen las plazas a los docentes con mejor desempeño; además, indica que el SNTE se posiciona de manera más cercana al presidente y que, al desplazar a la CNTE del ámbito de sus querencias (Ornelas, 2023), obtiene ciertos beneficios.

En suma, establecer una carrera docente con base en los lineamientos de la normativa

es ilusorio, incluso ante una armonización entre lo local y lo federal. Lo que se observa es una reacción a los criterios regulatorios en función de los intereses o prioridades del SNTE; negociaciones que se establecen entre el sindicato y las autoridades locales; relaciones políticas entre miembros del sindicato, autoridades educativas, actores políticos y autoridades de gobierno local, entre otros; y una lucha, a través del sindicato, por la defensa de ciertos derechos docentes adquiridos, como la asignación de plazas o la basificación. En este sentido, las condiciones normativas que regulan la asignación de plazas docentes se expresan de manera heterogénea y diferenciada en las secciones sindicales. Hasta ahora, vemos a un SNTE y una CNTE cómodos, que sobreviven con prácticas culturales bastante arraigadas que les permiten seguir cosechando beneficios, así como a un gobierno que parece no respetar el contrato social al que está sujeta la asignación de plazas docentes. En la siguiente sección se hablará de las condiciones docentes, específicamente, del tiempo dedicado a la función docente.

## DEDICACIÓN A LA FUNCIÓN DOCENTE

Las condiciones docentes están relacionadas con la calidad educativa (Flores, 2010; Murillo, 2007b; UNESCO-OREALC, 2005). Si las condiciones docentes no son favorables, la calidad educativa se puede ver afectada. La condición laboral de los docentes se puede asociar a factores como el sistema de contratación, el sistema de remuneración y la jornada laboral. Los términos del contrato o el tiempo de dedicación a la función docente son componentes del sistema de contratación que regula el Estado. La Tabla 2 muestra la situación de los docentes en cada una de las entidades federativas.

Tabla 2. Tiempo de dedicación a la función docente en los años 2013, 2017 y 2019

Entidad	Tiempo completo %			Tres cuartos de tiempo %			Medio tiempo %			Por horas %			Incorporado a carrera magisterial %		
	2013	2017	2019	2013	2017	2019	2013	2017	2019	2013	2017	2019	2013	2017	2019
Aguascalientes	8.3	6.6	7.2	20.3	23.2	23.0	16.9	18.6	19.2	54.6	51.6	50.6	19.4	24.7	20.7
Baja California	5.1	6.6	10.0	22.0	18.2	17.0	19.0	17.5	17.9	53.8	57.8	55.1	13.6	12.0	9.9
Baja California Sur	11.7	15.8	17.4	25.7	20.2	25.0	17.2	17.8	14.7	45.4	46.2	42.8	19.3	17.7	15.6
Campeche	12.5	17.8	24.3	30.1	19.2	16.0	16.6	16.3	16.3	40.8	46.8	43.4	15.9	15.8	15.5
Coahuila	8.9	8.3	9.8	17.3	14.6	14.8	25.4	22.3	23.1	48.4	54.8	52.3	24.1	10.8	10.0
Colima	5.6	10.4	10.0	15.6	13.1	13.0	13.7	18.2	19.0	65.1	58.2	57.9	16.3	23.1	20.8
Chiapas	17.2	15.5	18.7	46.7	46.6	44.3	12.6	12.1	11.4	23.6	25.8	25.6	19.5	24.8	22.4
Chihuahua	26.6	26.9	27.6	20.9	19.7	19.2	15.7	12.8	11.3	36.9	40.6	41.9	9.3	14.0	12.7
Ciudad de México	4.0	13.0	14.7	5.5	9.0	8.3	7.7	15.9	14.5	82.7	62.1	62.5	15.6	12.4	11.1
Durango	30.3	28.0	27.9	14.6	14.7	13.7	20.1	20.5	19.7	35.1	36.8	38.8	14.4	15.3	13.2
Guanajuato	35.4	24.9	23.7	13.5	20.9	21.6	7.7	11.8	12.2	43.4	42.4	42.5	17.6	18.2	14.9
Guerrero	18.9	11.4	13.9	29.9	36.5	35.4	24.3	27.4	28.8	26.9	24.7	22.0	10.0	13.1	12.0
Hidalgo	10.9	9.5	12.3	49.3	48.9	47.4	17.7	15.8	16.8	22.1	25.9	23.6	21.9	25.5	23.5
Jalisco	17.8	16.0	17.1	16.2	14.5	13.4	15.7	15.8	15.8	50.3	53.7	53.8	15.1	21.5	18.1
México	18.2	20.2	19.2	13.8	29.5	13.7	43.8	18.1	41.1	24.3	32.2	26.0	16.7	16.0	12.8
Michoacán	21.3	17.3	21.7	29.6	25.6	26.7	17.7	17.8	19.7	31.3	39.4	31.9	18.3	16.6	13.0
Morelos	17.0	17.8	20.1	25.1	13.5	24.4	19.8	43.0	18.0	38.0	25.7	37.6	15.5	14.9	15.0
Nayarit	3.9	6.0	4.3	27.2	23.1	25.4	21.1	25.0	26.0	47.9	45.8	44.3	14.2	10.2	7.3
Nuevo León	35.9	36.2	36.3	9.5	10.6	10.8	12.1	12.2	12.7	42.4	41.0	40.2	20.1	17.8	15.7
Oaxaca	9.6	8.7	9.2	56.0	54.2	52.6	19.7	22.1	22.6	14.7	14.9	15.6	13.6	8.5	7.3
Puebla	34.6	35.9	36.3	15.3	14.7	13.7	17.6	19.2	20.0	32.5	30.2	30.1	18.6	19.1	16.8
Querétaro	34.8	33.6	34.9	20.5	20.0	18.4	12.7	13.2	11.6	32.0	33.2	35.1	20.2	18.7	15.5
Quintana Roo	15.9	15.2	18.2	12.8	13.9	13.1	18.4	20.2	18.5	52.9	50.7	50.2	12.9	13.7	13.8
San Luis Potosí	4.4	5.5	6.2	42.2	40.6	40.8	14.7	15.3	14.4	38.7	38.6	38.5	25.3	21.2	15.5
Sinaloa	11.5	8.9	10.9	18.8	15.9	14.5	19.3	18.3	16.8	50.4	57.0	50.7	15.4	16.5	14.0
Sonora	30.0	29.6	30.5	18.7	16.6	15.7	14.3	13.5	13.2	37.1	40.3	40.7	20.7	20.9	15.9
Tabasco	42.3	39.4	39.6	11.6	12.5	13.1	14.1	13.5	12.7	31.9	34.6	34.7	20.0	21.5	18.4
Tamaulipas	11.4	13.9	15.1	25.4	20.9	18.3	20.8	20.4	17.0	42.5	44.9	47.6	12.0	15.8	13.6
Tlaxcala	5.6	3.0	2.0	31.6	31.0	28.5	25.9	29.0	28.2	36.9	37.0	41.3	9.0	9.6	8.9
Veracruz	13.2	12.5	11.8	46.8	44.9	44.8	15.3	15.8	15.5	24.8	26.8	27.8	17.7	21.2	19.4
Yucatán	4.0	4.4	6.1	17.8	17.1	15.6	16.9	17.4	16.7	61.3	61.1	61.7	13.3	11.4	9.3
Zacatecas	43.4	40.9	41.7	17.6	17.4	15.5	11.2	13.9	15.5	27.8	27.9	27.4	24.4	22.0	19.3
Nacional	17.7	17.5	18.7	22.9	22.8	22.4	19.0	20.0	18.2	40.4	39.7	40.4	16.8	16.8	14.7

Fuente: elaboración propia con base en datos del USICAMM y de las convocatorias que emiten las entidades federativas.

La primera cuestión que podemos observar en la Tabla 2 es que, en promedio a nivel nacional, en 40 por ciento de los casos, la condición de los docentes por horas clase se ha mantenido constante durante las reformas educativas de 2013 y 2019; es decir, que las condiciones laborales de los docentes han mejorado poco en términos del tiempo de dedicación a la función docente, aunque cabe notar que tampoco se manifiesta una tendencia a que empeoren. En la Ciudad de México, por ejemplo, hubo una disminución notable de 20 puntos porcentuales, al pasar de 82 por ciento de docentes en condición de horas clase en 2013 a 62 por ciento en 2019. En conjunto, los datos indican que la estabilidad laboral que ofrece el servicio educativo del país a la comunidad magisterial es precaria y limitada; dado que el número de horas clase que tiene asignado un docente es lo que le permite o no participar en otras promociones, como la horizontal o vertical, la oportunidad de mejora salarial o laboral es realmente ilusoria.

El número de horas asignado a los docentes se ve influenciado por las diferentes formas de negociar entre el sindicato y las autoridades federales y estatales, ya que se otorgan plazas de manera discrecional, sin pasar por un concurso de oposición (Ornelas, 2018) ni por la alineación entre el perfil y la materia a impartir por parte del docente, según la normativa vigente. Anteriormente, los perfiles de los docentes no se consideraban en los lineamientos —o no se tomaban en cuenta— para ingresar al servicio educativo; había odontólogos, abogados, psicólogos, entre otros (Santibáñez, 2007), resultado de la contratación masiva, que impartían o impartían una asignatura en el nivel secundaria, lo que daba como resultado nombramientos con distintas horas. Actualmente, los docentes ingresan bajo los perfiles profesionales que establece la SEP a través de la Unidad del Sistema para la Carrera de Maestras y Maestros (USICAMM).

Y bajo ese requisito es que se otorgan las horas; en la mayoría de las ocasiones, un número de horas limitado, dada la disponibilidad en los centros escolares.

La asignación de horas también ha estado condicionada por los diversos ajustes en las horas lectivas asignadas a las distintas asignaturas que componen el mapa curricular de la educación secundaria; pero, si bien es cierto que hay condiciones que restringen y limitan que un docente pueda incrementar sus horas en el servicio educativo —y, por ende, mejorar sus condiciones laborales— también hay acciones que ha impulsado el gobierno federal para contrarrestar esa posibilidad. Por ejemplo, a partir de la reforma educativa de 2019 se creó el proceso de selección para la promoción de horas adicionales (LGSCMM, 2019). Aunque es un acierto que se haya reconocido en la norma, la consignación no es suficiente si en la operatividad no se es claro ni transparente (Amaya y Cisneros, 2021). En los estados de Jalisco, Nayarit y Nuevo León (Urzúa, 2022; Amaya y Cisneros, 2021), los docentes manifiestan que no hay transparencia en la asignación de plazas; además, sostienen que se privilegia la asignación de horas a los docentes de nuevo ingreso y no a los que participaron en el proceso de horas adicionales, cuestión que transgrede lo establecido en la LGSCMM (2019) ya que, según esta ley, los docentes en activo tienen preferencia sobre los de nuevo ingreso.

Situación distinta es la de Yucatán. En esta entidad la asignación de horas adicionales fue un “ejercicio de transparencia”, según lo refiere el gobierno local. Los docentes ejercieron su derecho de seleccionar hasta dos grupos, tal como lo indica la LGSCMM; fueron avisados con antelación sobre las vacancias de horas, se ofreció acompañamiento por parte de las autoridades educativas locales, los procesos fueron regidos por los lineamientos que establece la USICAMM y la asignación de horas fue observada por integrantes del Comité de Transparencia de los

procesos de entrega de plazas y asignación de horas adicionales y de sindicatos (SNTE, SETEY, SITTE y GNTE) (SEGEY, 2021).<sup>1</sup>

Garantizar y reconocer el derecho de los docentes en activo a la promoción de las horas adicionales, sin embargo, no es un hecho en todas las entidades, aunque hay estados que ilustran que sí es posible. En el caso de Yucatán, pareciera ser que la comunicación, la participación y la colaboración de las distintas autoridades educativas locales, así como de los diferentes representantes de los sindicatos, además de regirse por la normativa, permitió la transparencia en la asignación de horas adicionales. Lo anterior nos hace pensar que quizás, en Yucatán, la asignación de horas adicionales fue una prioridad para los diferentes sindicatos, y por ello las organizaciones sindicales respondieron con responsabilidad social (Núñez, 1990). También es posible que la pluralidad de las organizaciones sindicales haya permitido que, en la disputa por el poder en la asignación de las plazas docentes, la transparencia fuera el mecanismo pertinente para mostrar un ejercicio de democratización sindical y posible cambio en la entidad. El hecho de que en esa entidad haya más de 60 por ciento de docentes por horas (la segunda junto, con la Ciudad de México, con este porcentaje) y sólo 4 por ciento de docentes con tiempo completo, podría ser un motivo fundamental para que los diferentes actores de la entidad luchan por mejorar las condiciones laborales de los docentes y, con ello, la calidad educativa. Queda claro que las condiciones de los profesores en las distintas entidades no son homogéneas y, en ello, la pluralidad de sindicatos parece estar jugando un papel importante.

Por otro lado, es de notar que, en entidades como Guerrero, Oaxaca, Michoacán y Chiapas, el porcentaje de profesores en condiciones de horas clase oscila entre un mínimo de 15 y un máximo de 32 por ciento, ambas cifras por

debajo de la media nacional. En estados como Michoacán, la asignación de horas adicionales no se lleva a cabo conforme a lo que consigna la LGSCMM —o no de forma transparente por la Unidad Estatal del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (UESICAMM)—, es decir que, a los docentes se les asignan las horas por la vía sindical, que es la forma tradicional (Bustos, 2022). Dado lo anterior, mejorar las condiciones laborales de los docentes no sucede a través del mérito, sino mediante una negociación político-sindical. En resumen, hay entidades donde los docentes tienen condiciones más favorables, no por regirse por la normatividad, sino por transgredirla.

En el año 2017, en lo que respecta a la incorporación a carrera magisterial, 17 entidades (50 por ciento del país) presentó un aumento de docentes incorporados; pero para el año 2019, este porcentaje disminuyó, por lo menos, en 18 entidades. Cabe referir que durante los años 2019 y 2020 las autoridades federales no emitieron convocatoria para llevar a cabo esta promoción, cuestión que pudo haber afectado en la disminución de incorporados al programa de promoción horizontal; ante la exigencia al sindicato para que emitiera las convocatorias a esta promoción, éste fue omiso, a pesar de que es una obligación de dichas asociaciones velar por ese derecho ante las autoridades y dignificar la profesión docente (Amaya y Cisneros, 2021). Adicional a esto, en la medida en que el porcentaje de docentes incorporados a la promoción horizontal disminuye, también se restringe la posibilidad de tener docentes mejor capacitados.

En suma, el número de horas que los docentes dedican a la función docente no sólo depende de la disponibilidad de los recintos escolares, de la asignatura que imparte el docente y de las adecuaciones a las horas lectivas que presentan los mapas curriculares en las distintas reformas; también depende de

<sup>1</sup> SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación); SETEY (Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación en Yucatán); SITTE (Sindicato Independiente de Trabajadores Transferidos de la Educación); GNTE (Gremio Nacional de Trabajadores de la Educación).

las promociones que las autoridades educativas implementen. El caso de la promoción de horas adicionales que impulsó la actual administración federal es un ejemplo. En algunas entidades, esta promoción es un ejercicio de transparencia frente a la disputa de poder entre sindicatos y autoridades locales; y, en otras, un signo de opacidad y corrupción entre el SNTE y las autoridades estatales. En ambos casos, el sindicato (o sindicatos) fueron partícipes, lo que permite visualizar que su capacidad de negociación es diversa y dinámica; en ese tenor, la pluralidad de organizaciones sindicales podría ser una vía para la democratización sindical en los procesos de asignación de horas. Incrementar el número de horas clase de los docentes posibilita su incorporación a promociones horizontales que el servicio educativo oferta y, en consecuencia, la mejora de sus condiciones laborales.

## CONCLUSIONES

La intención del presente texto fue mostrar las prácticas corporativas que establece el SNTE con la presente administración de gobierno en los procesos de asignación de plazas docentes, promoción docente y dedicación a la función docente. A pesar de que el actual gobierno federal enfatiza el combate a la corrupción y la revalorización docente, las prácticas corporativas diluyen tal aspiración. Algunos aspectos que pueden sostener la afirmación anterior son los siguientes:

- Los sindicatos se rigen por las regulaciones que dicta el Estado, así como por reglas ilegítimas, pero institucionalizadas (Ornelas, 2023); esto sucede porque se constituyeron bajo un régimen autoritario que permitió que generaran sus propias reglas y cultura (Schmitter, 1992). Si bien durante la vigencia de la reforma educativa 2013 la injerencia del SNTE en la asignación de plazas no se había diluido del todo, sí

hubo avances significativos en su control; sin embargo, la reforma educativa de 2019 le otorgó a ese sindicato, nuevamente, de forma parcial, pero significativa, el control de la asignación de plazas a través de dos vías: la formal y la informal. La formal se cristalizó en la reforma al apartado B del artículo 123 constitucional, y la informal, de manera paradójica, nace con la transgresión a la normativa, al basificar a docentes que no transitaban por los procesos de selección. El SNTE recuperó el control de la asignación de las plazas docentes, en lo laboral, a través del marco normativo y, paradójicamente, al transgredir ese contrato. La presente administración nutre la opacidad y la corrupción y desdeña la transparencia.

- En lo político, la participación de los sindicatos y las diversas secciones no es homogénea. Durante la reforma educativa del 2019 la CNTE fue desplazada por el SNTE, posición muy diferente a la que se dio durante la reforma educativa de 2013. Actualmente, el discurso de resistencia parece ser una retórica que sólo aparece de manera fugaz en ciertos momentos. Sin embargo, parece que desde esa posición la CNTE se siente cómoda, pues también obtiene beneficios o cuotas de poder importantes en la asignación y promoción de plazas docentes. El aparente desplazamiento de la CNTE lo aprovecha el SNTE para presentarse como el aliado incondicional y predilecto del ejecutivo, quien le otorga concesiones importantes en el control de las plazas docentes.
- Desde lo técnico, hay una falta de transparencia y rendición de cuentas en la asignación de plazas docentes; el SATAP no es robusto, lo que origina que las entidades no registren con claridad y de manera sistemática las plazas vacantes. El sistema de gestión de información

con el que se cuenta actualmente no termina por consolidarse; sus deficiencias abren el paso a la ambigüedad y la corrupción. La ausencia de control en las instituciones genera más corrupción (Jiménez y Cárdenas, 2003). Ante tal falta de transparencia y rendición de cuentas, el control en la asignación de plazas y horas docentes se vuelve un espacio de disputa entre los diferentes actores (SNTE, CNTE, autoridades federales, autoridades estatales y otras organizaciones sindicales). Pareciera que, a la presente administración de gobierno no le interesa consolidar un sistema robusto de información, porque la opacidad es un elemento clave para la continuidad de las prácticas corporativas.

A partir de la reforma educativa del 2019 se ha impulsado el proceso de selección para la promoción de horas adicionales (LGSCMM, 2019), cuestión que no se implantó durante la reforma educativa 2013. Se privilegia la asignación de horas para los docentes de nuevo ingreso y no para los de horas adicionales, cuestión que transgrede lo dicho en la LGSCMM (2019), ya que, según ésta, los docentes en activo tienen preferencia sobre los de nuevo ingreso. Y, cuando los individuos consideran que las leyes son negociables, se observan más casos de corrupción (Heidenheimer, 2002). Además, una acción que puede revalorizar al docente, retenerlo en el servicio educativo, generar mejores condiciones laborales y, con ello, la posibilidad de mejorar la calidad

educativa se ve condicionado por el sindicato. En este sentido, el sindicato elimina los incentivos para mejorar las condiciones laborales y desvincula la antigüedad del otorgamiento de horas adicionales. Sin embargo, hay que reconocer sus excepciones: hay estados, como Yucatán, que garantizan y reconocen el derecho de los docentes en activo para la promoción de las horas adicionales, donde los sindicatos asumen su participación en este proceso como una responsabilidad social (Núñez, 1990).

En suma, las prácticas corporativas continúan en la presente administración de gobierno, pese al discurso que enfatiza el combate a la corrupción. Las prácticas corporativas son complejas y dinámicas, se manifiestan en los arreglos institucionales y en el curso de acción que sigue la implementación de la política educativa. Si bien el SNTE o los sindicatos tienen una participación limitada en la presente administración, es un hecho que ha recuperado el control de las plazas docentes, y no precisamente por ser un contrapeso en los procesos de selección docente, sino por las ambigüedades que se generan en lo laboral, lo político y lo técnico. Frente a todo ello, la esperanza está en la pluralidad de organizaciones sindicales y la gestión que se genera en las diversas entidades; pareciera que esto puede ser un contrapeso importante en los procesos de asignación y promoción docente, además de fortalecer los sistemas de información y de gestión de la nación, así como los mecanismos normativos. De lo contrario, la política del mérito siempre será limitada y las prácticas corporativas continuarán su inercia.

## REFERENCIAS

- ACKERMAN, John y Miguel Ángel Ramírez (eds.) (2022), *La cultura política de la CNTE. Democracia y educación para la transformación social*, México, UNAM-PUEDJS.
- AMAYA, José y Deisy Cisneros (2021), “La promoción horizontal en educación básica: un derecho poliédrico y un derecho pendiente en Nayarit”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 1, núm. 32, pp. 95-123. DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15311>
- BARRERA, Iván (2009), “El primer concurso nacional público de oposición para el otorgamiento de plazas docentes (ciclo 2008-2009)”, *Contra la pared. Estado de la educación en México 2009*, México, Mexicanos Primero, pp. 118-133, en: [https://www.mexicanosprimero.org/wp-content/uploads/2022/07/contra\\_la\\_pared\\_2009.pdf](https://www.mexicanosprimero.org/wp-content/uploads/2022/07/contra_la_pared_2009.pdf) (consulta: 8 de agosto de 2022).

- BUSTOS, Juan (2022, 30 de mayo), “Enredo y rezago para asignar horas en secundarias de Morelia; en la vieja escuela era todo a discreción”, *La Voz de Michoacán*, sección Educación, en: <https://www.lavozdemichoacan.com.mx/michoacan/educacion/enredo-y-rezago-para-asignar-horas-en-secundarias-de-morelia-en-la-vieja-escuela-era-todo-a-discrecion/> (consulta: 27 de febrero de 2024).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (1963, Art. 123), en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf> (consulta: 28 del marzo de 2022).
- CUEVAS, Yazmín (2022), “Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 26, núm. 89, pp. 475-502, en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v26n89/1405-6666-rmie-26-89-475.pdf> (consulta: 6 de junio de 2022).
- CUEVAS, Yazmín y Karla Rangel (2019), “Análisis de la carrera docente en la educación primaria en México: entre el credencialismo y la meritocracia”, *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 27, núm. 44, pp. 1-25, en: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/4323> (consulta: 18 de octubre de 2022).
- DE LA GARZA, Enrique (1988), *Ascenso y crisis del estado social autoritario*, México, Colmex.
- FLORES, Enrique (2010), “El maestro como trabajador del conocimiento y la promesa de una escuela pública”, en Manuel Flores y Moisés Torres (eds.), *La escuela como organización del conocimiento*, México, Trillas, pp. 146-172.
- FLORES, Pedro y Dulce Mendoza (2012), *Implementación de políticas educativas. Los concursos de oposición y la Alianza por la Calidad de la Educación*, México, Gernika/Universidad Iberoamericana.
- Gobierno de México-Presidencia de la República (2018), *Sexto informe de Gobierno 2017-2018*, México, Presidencia de la República, en: [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun\\_3730635\\_20180901\\_1535843813.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun_3730635_20180901_1535843813.pdf) (consulta: 8 de marzo de 2022).
- Gobierno de México-Presidencia de la República (2022a), *Tercer informe de gobierno 2021-2022*, México, Presidencia de la República, en: <https://presidente.gob.mx/temas/tercer-informe-de-gobierno/> (consulta: 23 de febrero de 2022).
- Gobierno de México-Presidencia de la República (2022b), “50 mil docentes serán basificados en Oaxaca, informa presidente López Obrador”, México, Presidencia de la República, en: <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/50-mil-docentes-seran-basificados-en-oaxaca-informa-presidente-lopez-obrador> (consulta: 15 de noviembre de 2022).
- Gobierno de México-Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022), “Más de 53 mil docentes de la Ciudad de México basificados en lo que va de la administración federal”, México, SEP, en: <https://www.gob.mx/sep/es/articulos/comunicado-conjunto-no-35-mas-de-53-mil-docentes-de-la-ciudad-de-mexico-basificados-en-lo-que-va-de-la-administracion-federal> (consulta: 19 de noviembre del 2022).
- Gobierno de Oaxaca (2022), “Entrega Alejandro Murat más de 53 mil basificaciones al personal docente y administrativo del IEEPO”, México, Gobierno de Oaxaca, en: <https://www.oaxaca.gob.mx/comunicacion/entrega-alejandra-murat-mas-de-53-mil-basificaciones-al-personal-docente-y-administrativo-del-ieepo/> (consulta: 24 de marzo de 2022).
- Gobierno de Yucatán-Secretaría de Educación (SEGELY) (2022), “Asignación de horas adicionales: un ejercicio de transparencia”, México, Secretaría de Educación de Yucatán, en: <http://www.educacion.yucatan.gob.mx/boletines/view/316> (consulta: 27 de abril de 2022).
- HEIDENHEIMER, Arnold (2002), “Perspectives on the Perception of Corruption”, en Heidenheimer Arnold y Johnston Michael (eds.), *Political Corruption: Concepts and Political Contexts*, Nueva Jersey, Transaction Publishers, pp. 141-155.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2017, 13 de septiembre), “Palabras del subsecretario Otto Granados Roldán durante la sesión sobre la evaluación docente”, seminario La Reforma Educativa: avances y desafíos, México, en: <https://www.inee.edu.mx/la-reforma-educativa-avances-y-desafios/> (consulta: 20 de abril del 2022).
- JIMÉNEZ, Fernando y Miguel Caínzos (2003), “Political Corruption in Spain”, en Bull Martin y Newell James (eds.), *Corruption in Contemporary Politics*, Londres, Palgrave, pp. 9-23.
- LEÓN, Mariana “La entrega de plazas aún no es transparente y enfrenta resistencias: INEE” (2017, 13 de septiembre), *El Financiero*, en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/la-entrega-de-plazas-aun-no-es-transparente-y-enfrenta-resistencia-inee/> (consulta: 3 de agosto de 2022).
- Ley General para el Servicio Profesional Docente (LGSPD) (2013, 11 de septiembre), *Diario Oficial de la Federación*, México, en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013#gsc.tab=0) (consulta: 24 de febrero de 2022).
- Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) (2019, 30 de septiembre), *Diario Oficial de la Federación*, México, en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019#gsc.tab=0) (consulta: 16 de abril de 2022).
- LIPPHART, Arend (2000), *Modelos de democracia, formas de gobierno y resultados en treinta y seis países*, Barcelona, Ariel.



- LOYO, Aurora y Aldo Muñoz (2002), “La concertación de las políticas educativas: el caso de México”, en Victoria Murillo (ed.), *Carreras magisteriales, desempeño educativo y sindicatos de maestros en América Latina*, Buenos Aires, FLACSO Argentina, pp. 107-133.
- MEYER, Lorenzo (1989), “El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo”, en Gabriela Bensusán (ed.), *Estado y sindicatos: crisis de una relación*, México, UAM-Xochimilco, pp. 21-30.
- Mexicanos Primero (2018), *La escuela que queremos. Estado de la educación en México 2018*, México, Mexicanos Primero, en: <https://www.mexicanosprimero.org/wp-content/uploads/2022/07/leqq.pdf> (consulta: 6 de abril de 2022).
- MORALES, Andrés (2019), *Las capacidades institucionales de los gobiernos estatales y los grupos de interés. La transformación de la política pública educativa en México*, México, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales (Comecsos), en: <https://www.comecsos.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/153/404> (consulta: 13 de marzo de 2022).
- MUÑOZ, Aldo (2008), “Escenarios e identidades del SNTE. Entre el sistema educativo y el sistema político”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 37, núm. 5, pp. 377-417, en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14003704> (consulta: 2 de abril de 2023).
- MUÑOZ, Aldo (2022, 8 de junio), “Pluralidad de organizaciones sindicales en la educación y ausencia de libertad sindical”, *Nexos*, en: <https://educacion.nexos.com.mx/pluralidad-de-organizaciones-sindicales-en-la-educacion-y-ausencia-de-libertad-sindical/> (consulta: 10 de noviembre de 2022).
- MURILLO, Javier (2007a), *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, Santiago de Chile, UNESCO-OREALC, en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934> (consulta: 18 de noviembre de 2022).
- MURILLO, Javier (ed.) (2007b), *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*, Bogotá, Convenio Andrés Bello.
- MURILLO, Victoria (1997), “Los sindicatos latinoamericanos y las reformas del sector social: restricciones institucionales y políticas alternativas”, *Revista Argentina de Ciencia Política*, vol. 1, pp. 28-46.
- NÚÑEZ, Iván (1990), *Las organizaciones de los docentes en las políticas y problemas de la educación*, Santiago de Chile, UNESCO/REDUC, en: <http://www.bibliotecanacionaldigital.gob.cl/bnd/628/w3-article-188254.html> (consulta: 26 de abril de 2022).
- ORNELAS, Carlos (2012), *Educación, colonización y rebeldía: la herencia del pacto Calderón-Gordillo*, México, Siglo XXI.
- ORNELAS, Carlos (2018), *La contienda por la educación. Globalización, neocorporativismo y democracia*, México, Fondo de Cultura Económica.
- ORNELAS, Carlos (2023), “La comodidad del corporativismo”, *Revista Aula*, vol. 2, pp. 3-4, en: <https://revistaaula.com/revistaimpresa/> (consulta: 27 de febrero de 2024).
- POPKEWITZ, Thomas (1994), “Política, conocimiento y poder: algunas cuestiones para el estudio de las reformas educativas”, *Revista de Educación*, vol. 2, pp. 103-137.
- REYNA, José (1979), *Control político, estabilidad y desarrollo en México*, México, Colmex.
- RIVERA, Martha (2015), *Democracia sindical magisterial y pugnas políticas: el caso de la sección XVIII de Michoacán (1989-2012)*, Tesis de Doctorado, México, UAM-Xochimilco, en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/bitstream/123456789/1724/1/164651.pdf> (consulta: 27 de abril de 2023).
- ROUX, Rhina (2005), *El príncipe mexicano: subalteridad, historia y Estado*, México, Era.
- SANDOVAL, Etelvina (1986), *Los maestros y su sindicato: relaciones y procesos cotidianos*, México, IPN-Cinvestav-DIE.
- SANTIBÁÑEZ, Lucrecia (2007), “Entre el dicho y el hecho. Formación y actualización de maestros de secundaria en México”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 12, núm. 32, pp. 305-335, en: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14003215.pdf> (consulta: 20 de octubre de 2022).
- SCHMITTER, Philippe (1992), “Teoría del corporativismo”, en Rigoberto Alcántara (ed.), *Ensayos de Philippe C. Schmitter*, México, Universidad de Guadalajara, pp.78-108.
- “SNTE se declara ‘ejército intelectual’ de AMLO y la 4T” (2019, 26 de abril), *Forbes México*, en: <https://www.forbes.com.mx/snte-se-declara-ejercito-intelectual-de-amlo-y-la-4t/> (consulta: 3 de marzo de 2022).
- UNESCO-OREALC (2005), *Condiciones de trabajo y salud docente*, Santiago de Chile, Alfabetas Artes Gráficas, en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551> (consulta: 14 de noviembre de 2022).
- UNESCO-OREALC (2013), *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, UNESCO-OREALC, en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223249> (consulta: 16 de noviembre de 2022).
- URZÚA, Maggie (2022, 31 de agosto), “Urgen maestros transparencia para horas adicionales”, *El Mural*, en: [https://www.mural.com.mx/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?\\_\\_rval=1&urlredirect=https://www.mural.com.mx/urgen-maestros-transparencia-para-horas-adicionales/ar2462269?referer=-7d616165662f3a3a-6262623b727a7a7279703b767a783b786d3a--](https://www.mural.com.mx/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.mural.com.mx/urgen-maestros-transparencia-para-horas-adicionales/ar2462269?referer=-7d616165662f3a3a-6262623b727a7a7279703b767a783b786d3a--) (consulta: 15 de diciembre de 2023).